



Inklusion als Menschenrecht

Curriculum für Diversität



Vorwort



Foto: Markus Hübeler

Inklusion ist ein Menschenrecht!
Was sich zunächst so selbstverständlich anhört, ist bei genauerer Betrachtung doch viel komplizierter als angenommen. Was ist Inklusion? Was ist ein Menschenrecht und gilt das für alle? Wie und wo kann ich mitmachen? Werde ich gehört und höre ich andere?
Diesen Fragestellungen und vielen mehr widmet sich das Ihnen vorliegende Curriculum „Inklusion als Menschenrecht“. Es vermittelt anschaulich wie facettenreich Inklusion ist und wie wir für die Verbesserung der Teilhabe für alle in allen Lebensbereichen sensibilisieren können. Das Curriculum soll all jenen als Ideengeber dienen, die in der Bildungslandschaft tätig sind und

in Unternehmen, Vereinen und Behörden Fort- und Weiterbildungen durchführen. Es steht allen Interessierten frei zur Verfügung.
Ein besonderer Dank gilt der Volkshochschule Oldenburg, die diesen Lehrplan für Inklusion entwickelt hat. Ein wichtiges Element war hier erneut die Beteiligung aus der Zivilgesellschaft, die jedes Modul kritisch-konstruktiv und unter großem Einsatz mitgestaltet hat. Ihnen allen gebührt mein herzlichster Dank!
„Nicht ohne mich über mich“ – dieser Satz, der wie kein anderer für Augenhöhe und gegenseitigen Respekt steht, war ein wichtiger Grundgedanke bei der Erstellung aber auch für die bevorstehende Durchführung des Lehrplans. Es konnten Menschen gefunden werden, die aus ihrer eigenen Betroffenheit als „Profis in eigener Sache“ für die Aufgabe von Co-Dozierenden zur Verfügung stehen.
Wir in Oldenburg sind stolz! Stolz auf die Fortschritte, die wir in diesem Bereich machen, stolz auf all die Menschen in dieser Stadt, die sich mit viel Engagement tagtäglich an der inklusiven Gestaltung Oldenburgs beteiligen. Durch das Curriculum ist ein weiterer wichtiger Baustein hinzugekommen. Ich wünsche uns allen einen guten Nutzen des Curriculums für ein respekt- und würdevolles Miteinander in unserer Gesellschaft!

Ihr

Jürgen Krogmann
Oberbürgermeister

Inhalt

So vielfältig können Sie es nutzen – Gebrauchsanleitung für das Curriculum	4
Die Struktur der Module	6
Darum immer Index-Fragen	7
Module	
1 Die Chance auf Gewinn Inklusion als Menschenrecht	8
2 Nicht ohne mich über mich Inklusion und Partizipation	24
3 Ich bin zu klein. Du bist zu groß (gezeichnet Einstein) Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung begegnen	36
4 Sprich mit deinen Vorurteilen Lebendige Bibliothek	53
5 Häh? Wie Kommunikation gelingen könnte	65
6 Wie Schnecke und Löwe sich schätzen lernen Grundlagen des Konfliktmanagements	78
7 Darf's ein bisschen mehr sein? Vielfalt und Diversität in Beratung	97
8 Versuch's mal mit Verständlichkeit Leichte und Einfache Sprache	111
9 Train the Trainer – Fit für Inklusion Eine Hinführung für zukünftige Personen in der Prozessbegleitung	132
Zukunftswerkstätten – eine Methode zum Finden von Lösungen	154

So vielfältig können Sie es nutzen – Gebrauchsanleitung für das Curriculum

Liebe Nutzerinnen und Nutzer,

Vielfalt ist das Thema dieses Lehrplans. Vielfältig sind ebenso die Möglichkeiten, wie Sie es anwenden können. Deshalb haben wir uns statt für eine Einleitung für diese Gebrauchsanleitung entschieden.

Einige hören das erste Mal von Inklusion und wollen mit dem Thema starten. Andere haben sich bereits mit dem Thema beschäftigt und wollen es vertiefen. Deshalb sind die Module so aufbereitet, dass alle auf ihrem jeweiligen Wissens- und Erfahrungsstand mit dem für sie passenden Modul starten können.

Alle Module sind auf einen Umfang von acht Unterrichtsstunden, sprich 360 Minuten angelegt. Bei der Umsetzung sind die in den Modulen angegebenen Circa-Zeiten bei einigen Themen diesem Umfang anzupassen. Alle Module sind in sich geschlossen und bauen aufeinander auf.

Wir haben uns für Einheiten von acht Unterrichtsstunden entschieden, weil wir davon ausgehen, dass solch ein Umfang in einen Arbeitsalltag integriert werden kann. Wenn dies aus organisatorischen oder aus Gründen der Konzentration nicht möglich ist, teilen Sie die Module. Schauen Sie, was für Ihren Betrieb, Ihre Gruppe, Ihren Verein passend ist. Doch achten Sie auf genügend Zeit für die Pausen und Zeit für die An- und Abmoderation.

Wir empfehlen, die Seminare möglichst in einem Team von zwei Personen durchzuführen, wobei bereits in der Zusammensetzung die Unterschiede nicht nur inhaltlich sondern auch in der äußeren Form deutlich werden sollten. Das heißt für uns, eine Person sollte immer ein Profi in eigener Sache, im Sinn von offensichtlicher Vielfalt sein. Um mit den Profis in Kontakt zu kommen, unterstützt auch die Fachstelle Inklusion (inklusion@stadt-oldenburg.de) der Stadt Oldenburg oder eine entsprechende Anlaufstelle bei Ihnen vor Ort.

Dozententeams auf Augenhöhe. Die Stadt Oldenburg entwickelt dazu ein Fortbildungskonzept, das Profis in eigener Sache auf die Aufgabe als Co-Dozierende vorbereitet. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der Stadt Oldenburg unter www.oldenburg.de/inklusion.

Die Seminarleitung wird im Seminar auch als Teil der Gruppe und damit als lernende Person begriffen, dennoch liegt die Verantwortung für die Organisation der Gruppe, für die Koordination und gelegentlich auch die Richtung der Aktion ausdrücklich in ihrer Verantwortung.

Mit diesem Lehrplan wird deutlich, dass wir Inklusion als Haltung und als Prozess verstehen. Deshalb ist die Beschreibung der Module nicht auf eine bestimmte Situation oder eine bestimmte Gruppe von Teilnehmenden ausgerichtet.

Die Umsetzung der Module erwartet von den Referierenden Kenntnisse über die Teilnehmenden und geeignete Methoden, um die Inhalte verständlich transportieren zu können. Die Umsetzung der Module erwartet von den Referierenden – abhängig vom Modul – auch eine hohe professionelle psychosoziale Kompetenz, da viele Übungen auf die Reflexion des eigenen Handelns ausgerichtet sind.

Nutzen Sie die zur Verfügung stehenden Hilfsmittel, um zum Beispiel Blinde, Gehörlose oder Menschen, die der deutschen Sprache nicht so mächtig sind, mit einbeziehen zu können. Hinweise erhalten Sie unter www.oldenburg.de/inklusion.

Es gibt keine Bewertungen im Sinne von richtig oder falsch. Es geht um das Teilen von Erfahrungen. Treten Konflikte und/oder Widerstände auf, ist dies häufig der Start für einen Lernprozess. Nehmen Sie sie dankbar auf.

Jedes Modul beginnt mit einer Indexfrage. Warum dies so ist, erklären wir auf Seite 7.

Wir fordern gerne dazu auf, den Seminarort bewusst zu wählen und den Lehrplan an vielfältigen Orten umzusetzen. So steigt die Neugier und öffnet den Blick auf Neues. Wichtig ist, dass genügend Platz für die Arbeit in Gruppen ist. Eine einladende und wertschätzende Gestaltung des Raums hat immer auch einen motivierenden Charakter.

Wir wünschen Ihnen viel Freude und vielfältige Erfahrungen bei der Umsetzung.

Luisa Gialletto
Claudia Grove
Kathleen Bleßmann
und im Namen aller Menschen aus der Zivilgesellschaft,
die diesen Prozess der Entwicklung so wunderbar begleitet haben

Die Struktur der Module

In allen Modulen finden Sie folgende Bausteine:

Ziele: Damit beginnt es immer.

Theoretische Einführung: Sie gibt den Hintergrund für die inhaltliche Ausgestaltung der Module. Es ist auch möglich, Teile dieser Einführungen zu kopieren und als Arbeits- oder Informationsblatt an die Teilnehmenden auszugeben.

Ablaufplan: Bevor die einzelnen Themen des Tages vorgestellt werden, erhalten Sie einen Überblick über die Themen, zeitlichen Umfang und die für uns stimmigen Methoden.

Darstellung der einzelnen Themen innerhalb des Moduls: Zu jedem Thema werden die dazu gehörenden Ziele, Zeitrahmen, benötigtes Material und eine ausführliche Beschreibung der Durchführung aufgeführt.

Literaturliste und Internetadressen: Sie befinden sich am Ende jedes Moduls. Wir haben diese Darstellung gewählt, da jedes Modul in sich geschlossen ist und so mit der dazu gehörenden Literatur genutzt werden kann. Doppelte Aufführungen von Literaturhinweisen sind diesem Umstand geschuldet.

Zur leichteren Orientierung innerhalb der Module nutzen wir wiederkehrende Symbole.

Darum immer Index-Fragen

Fragen eröffnen ein Gespräch. Sie regen zum Nachdenken an. Ein Dialog kann starten. Neue Sichtweisen tun sich auf. Bestehendes oder alte Handlungsmuster können sich verändern. Weil die Fragen in der Regel nicht mit Ja oder Nein beantwortet werden können, unterstützen sie den Einstieg in einen Dialog.

Das Wort Index kann zum Beispiel Hinweis, Stichwortverzeichnis oder Liste bedeuten. Der Index für Inklusion listet nach Themengebieten geordnet eine große Anzahl von Fragen rund um das große Thema Inklusion auf.

Die Idee stammt von den britischen Pädagogen Mel Ainscow und Tony Booth, die im Jahr 2000 einen Katalog mit über 500 Fragen herausgebracht haben und der sich ausschließlich auf Schulen bezog. Später wurde er auch auf Kindertagesstätten übertragen. Anhand der Fragen konnten die Einrichtungen Aspekte wie Vielfalt, Ausgrenzung, Diskriminierung überprüfen. Inzwischen ist dieser Index in viele Sprachen übersetzt und es wurde ein spezieller Fragenkatalog für Kommunen entwickelt, aus dem die den einzelnen Modulen vorangestellten Indexfragen stammen. (vergleiche Montag Stiftung. Jugend und Gesellschaft. 2011)

Konkrete Bedeutung in den Modulen

- Die Index-Frage ermöglicht einen ersten Kontakt zwischen den Teilnehmenden.
- Die Index-Frage dient als erstes Warm-Werden oder Wieder-Warm-Werden mit dem Thema Inklusion und hat immer einen thematischen Bezug zum Fortbildungstag. Sie wird für jedes Modul einleitend vorgestellt.
- Mit den vielfältigen Ergebnissen werden auch vielfältige Sichtweisen, Aspekte, Erfahrungen und Perspektiven deutlich, die durch eine Fragestellung angeregt werden.

Literatur

Booth, Tony; Ainscow, Mel (Herausgeber) (2002): Index for Inclusion. Developing learning and participation in Schools. CSIE, Bristol

Montag Stiftung. Jugend und Gesellschaft (2011): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn

Montag Stiftung. Jugend und Gesellschaft (2015): Inklusion auf dem Weg. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung. Bonn



Foto: Aus der Neuen Welt, OpusEinhundert 2015

Modul 1

Die Chance auf Gewinn Inklusion als Menschenrecht

Modul 1

Die Chance auf Gewinn Inklusion als Menschenrecht

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Sie erwerben Kenntnisse über rechtliche Grundlagen der Inklusion und erhalten Einblick in ausgewählte Artikel der UN-Behindertenrechtskonvention.
- Sie lernen grundlegende Aspekte über die historische Entwicklung von der Exklusion zur Inklusion kennen.
- Sie beleuchten die Ziele und Potenziale eines Inklusionsprozesses hin zu einer inklusiven Gesellschaft.
- Sie werden sich über unterschiedliche Haltungen bezüglich einer inklusiven Gesellschaft aus den unterschiedlichsten Perspektiven austauschen und diese reflektieren.
- Sie werden sich über ihre eigenen Haltungen bewusst und nehmen den eigenen Entwicklungsprozess in den Blick, um Widerstände wahrzunehmen und zu überprüfen. Daraus können eigene individuelle Entwicklungspotenziale abgeleitet werden.

Einführung

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Im Dezember 2006 verabschiedeten die Vereinten Nationen die Behindertenrechtskonvention, welche im März 2007 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert wurde. Somit ist die Umsetzung der Inklusion seit 2009 für alle deutschen Bundesländer verbindlich. Im „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ verpflichten sich die Staaten der Vereinten Nationen, in allen gesellschaftlichen Bereichen Bedingungen zu schaffen, die behinderten Menschen ein autonomes und selbstbestimmtes Leben ermöglichen. Die Konvention stärkt das Recht auf ein barrierefreies Leben, auf selbstbestimmte Lebensführung, auf eine angemessene Gesundheitsversorgung und die Gleichstellung in den Bereichen Arbeit, Bildung und Erziehung (vergleiche UN - BRK 2006). Die Bundesrepublik erarbeitete hierzu den „Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN- Behindertenrechtskonvention“ und ab 2011 wurde mit der Realisierung begonnen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS 2011).

Für das Monitoring wurde das Deutsche Institut für Menschenrechte e.V. in Berlin beauftragt. Bund und Länder haben sich laut Artikel 4 der UN-Behindertenrechtskonvention dazu verpflichtet, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen, Benachteiligungen zu verhindern und Maßnahmen zu treffen, die Inklusion ermöglichen sollen (vergleiche UN-BRK Art. 24).

Inklusion

Die Bezeichnung „Inklusion“ ersetzt nicht den Integrationsbegriff, sondern beinhaltet eine Weiterführung des Integrationsgedankens. Die Definition von „Integration“ beschreibt eine (nachträgliche) Eingliederung einer Gruppe in eine Gemeinschaft. Das Integrationskonzept impliziert daher die Annahme, dass es Gruppen außerhalb einer Gemeinschaft gibt, die es zu integrieren gilt.

Der Inklusionsbegriff umfasst ein viel weitreichenderes Verständnis als die bloße Eingliederung von beeinträchtigten Menschen. Die Idee der Inklusion löst die Vorstellung von kategorisierbaren Menschengruppen auf und betrachtet alle Menschen als zu einer Gemeinschaft

zugehörig. Sie verzichtet auf den Aufbau von besonderen Strukturen, die hergestellt werden, um Menschen als besonders integrationsbedürftig zu stigmatisieren und zuzuordnen. Eine inklusive Gesellschaft ist eine Gesellschaft, die jeden Menschen bedingungslos wertschätzt und keine ausgrenzenden Strukturen und Mechanismen herstellt, die Menschen als „unnormale“ denunziert und kategorisiert. Es geht darum, allen Menschen die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe an der Gestaltung eines gemeinsamen Miteinanders zu ermöglichen.

Im Zuge der Diskussion um die Inklusion wird in der Regel von der Teilhabe von behinderten Menschen gesprochen. Es geht im Inklusionsbegriff aber nicht ausschließlich um Menschen mit Behinderungen. Alle Menschen sollen an allen gesellschaftlichen Prozessen teilhaben und sie mitgestalten können - egal ob arm oder reich, mit oder ohne Behinderungen, mit oder ohne Migrationshintergrund, egal welchen Geschlechtes, welcher sexueller Orientierung, welcher Religion oder Biographie. Inklusion bedeutet demnach, dass alle Menschen – jeder einzelne für sich - unterschiedlich ist hinsichtlich seines Körpers, seiner kognitiven Fähigkeiten, seiner Talente, seiner Ideen und Vorstellungen und die daraus resultierende Vielfalt als gesellschaftliche Ressource betrachtet wird. Deutlich wird diese Idee auch in einer Beschreibung von Holger Lindemann zum sprachlichen Gebrauch von den sogenannten (zu integrierenden) Inklusionskindern im schulischen Bereich:

„Kinder mit Beeinträchtigungen sind auch im Sprachgebrauch der aktiv an Inklusion Interessierten noch ‚besondere Kinder‘ oder ‚Inklusionskinder‘, auch dies ungeachtet der Tatsache, dass alle Kinder ‚besonders‘ sind und ohne Wenn und Aber zur Zielgruppe der Inklusion gehörten: Alle Kinder sind Inklusionskinder“ (Lindemann 2014, Seite 11).

Die Verantwortung zur Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft liegt nicht nur in politischen und gesetzlichen Strukturen. Sie liegt in der Verantwortung eines jeden Menschen innerhalb einer Gemeinschaft. Inklusion ist somit

„ein gesellschaftlicher Anspruch, der besagt, dass die Gesellschaft ihrerseits Leistungen erbringen muss, die geeignet sind, Diskriminierungen von Menschen jeder Art und auf allen Ebenen abzubauen, um eine möglichst chancengerechte Entwicklung aller Menschen zu ermöglichen“ (Reich 2013, Seite 39).

Die Entwicklung eines inklusiven Gesellschaftssystems ist demnach ein fortwährender Prozess, dessen Ziel es unter anderem ist, allen Menschen mit Hilfe partizipativer Strukturen Bildungsmöglichkeiten zu eröffnen, um die soziale und kulturelle Teilhabe aller in einer Gemeinschaft lebenden Menschen zu ermöglichen. Diese Entwicklung beginnt mit dem Wahrnehmen und Verstehen von Barrieren und Benachteiligungen. Nur durch eine erhöhte Reflexionskompetenz von Menschen innerhalb einer Gemeinschaft ist die Entwicklung einer inklusiven Haltung möglich.

Dieses Modul beinhaltet daher neben einigen grundsätzlichen historischen und gesetzlichen Informationen insbesondere die Möglichkeit die eigenen Werte, Ideen und Erfahrungen im Hinblick auf das Thema Vielfalt zu beleuchten und sich intensiv mit der eigenen Haltung zum Inklusionskonzept auseinanderzusetzen.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Paararbeit
3	circa 5 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
4	circa 40 Minuten	Vorstellung und Kennenlernen der Teil- nehmenden Übung: Paarinterview oder „Netzwerken“	Plenum
5	circa 5 Minuten	Einstieg: Was bedeutet Inklusion für Sie?	Plenum
6	circa 15 Minuten	Inklusion – Begriffsdefinition/ Entwicklungsgeschichte	Plenum
7	60 bis 90 Minuten	Übung: „Inklusive Gesellschaft?“	Plenum Kleingruppe
8	circa 60 Minuten	Akzeptanz und Widerstand im Inklusionsprozess/Selbstreflexion	Einzelarbeit Plenum
9	circa 60 Minuten	Dialogrunde und Reflexion zum Thema Selbstbestimmung	Plenum (Stuhlkreis) Kleingruppe
10	circa 60 Minuten	Abschlussreflexion: Landkarte	Einzelarbeit Plenum (Stuhlkreis)
		Literatur	

Thema 1 – Begrüßung

- Zeitraumen:

circa 5 Minuten
- Material:

keines
- Ziele:

- Gemeinsamer Start in die Fortbildung
 - Kurze Vorstellung der lehrenden Person
 - Kurze Erläuterung, warum es jetzt direkt mit der Index-Frage für Inklusion weitergeht (siehe auch Seite 7)



Thema 2 – Die Index-Frage

Zeitraumen: circa 20 Minuten

Material:

- Flipchart
- Kärtchen
- Stifte



Ziele:

- Die Index-Frage ermöglicht einen ersten Kontakt zwischen den Teilnehmenden.
- Die Index-Frage dient als erstes Warm-Werden oder Wieder-Warm-Werden mit dem Thema Inklusion und hat immer einen thematischen Bezug zum Fortbildungstag. Sie wird für jedes Modul einleitend vorgestellt.
- Mit den vielfältigen Ergebnissen werden auch vielfältigen Sichtweisen, Aspekte, Erfahrungen und Perspektiven deutlich, die durch eine Fragestellung angeregt werden.



Ablauf:

Die auf dem Flipchart geschriebene Index-Frage wird den Teilnehmenden vorgestellt. Die Vorstellung kann mit den Fragen begleitet werden, welche Bilder/Assoziationen zu der Frage auftauchen, welche Situationen oder sogar Lösungsideen.

Für fünf Minuten beschäftigt sich zunächst jeder allein mit der Index-Frage und den nachfolgenden drei Ebenen:

- Ich mit Mir – die Ebene der einzelnen Person
- Ich mit Dir – die Ebene Mensch-zu-Mensch
- Wir – die Ebene öffentlicher Organisationen/Vereine.

Bei Bedarf können Stichworte dazu auf Kärtchen geschrieben werden. Anschließend haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich zunächst zehn Minuten zu zweit auszutauschen. Die Personen sollten sich möglichst nicht/wenig kennen. Im nachfolgenden Plenum werden die Ergebnisse exemplarisch vorgestellt. Dabei stellen sich die Teilnehmenden gegenseitig mit ihren Ergebnissen vor. Hierfür sind 15 Minuten eingeplant. An dieser Stelle findet keine Diskussion statt, damit möglichst viele Personen ihre Ergebnisse vorstellen können.

Index-Frage: Wird es positiv erlebt, Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu entdecken und sie zu erleben?

Thema 3 – Vorstellung des Seminarablaufs/Erläuterung organisatorischer Abläufe

Zeitraumen: circa fünf Minuten

Material:

- Flipchart oder Präsentation

Ziel:

- Transparenz herstellen über die Inhalte des Tages und die Zeitstruktur.



Thema 4 – Einstieg/Kennenlernen

Zeitraumen: circa 40 Minuten

Material:

- Flipchart

Ziele:

Erste Gemeinsamkeiten und verbindende Elemente der Teilnehmenden kennenlernen wie auch die Vielfaltigkeit von Lebensstilen und Interessen.

Ablauf:

Die Lehrenden können hier unterschiedliche Methoden anwenden, um den Teilnehmenden ein intensiveres Kennenlernen zu ermöglichen. Je nach zeitlichem Rahmen können verschiedene Übungen eingesetzt werden.

Vorstellungsrunde:

Wenn nur wenig Zeit für die Einstiegsphase vorhanden ist, bietet sich eine kurze Vorstellungsrunde an. Hier können die unten genannten Fragen aus dem Interview auf einem Flipchart notiert und von allen Teilnehmenden beantwortet werden.

Paarinterview:

Die Teilnehmenden befragen sich gegenseitig zu ihrer Person. Sie werden darauf hingewiesen, ihrem Gegenüber aufmerksam zuzuhören. Nach der gegenseitigen Befragung stellen sich die Paare gegenseitig vor.

Mögliche Fragen:

- Wie heißen Sie?
- Warum interessieren Sie sich für das Seminarthema?
- Welche Berührungspunkte haben Sie mit dem Thema?
- Nennen Sie spontan drei Adjektive, die wichtige Merkmale Ihrer Persönlichkeit beschreiben.
- Welche Erwartung haben Sie an dieses Seminar?

„Netzwerken“:

Diese Übung dient dazu, Gemeinsamkeiten der Teilnehmenden zu notieren und verbindende Elemente in der Gruppe herauszuarbeiten. Gleichzeitig wird deutlich, wie vielfältig Interessen und Lebensstile innerhalb einer Gruppe sein können.

Material:

- Moderationspapier (an der Wand oder an einer Pinnwand befestigt)
- runde Moderationskarten für alle Teilnehmenden
- Filzstift für alle Teilnehmenden (möglichst unterschiedliche Farben anbieten)
- Klebestifte oder Pinnnadeln

Ablauf:

Alle Teilnehmenden schreiben ihren Namen auf die eigene Moderationskarte. Die Karten werden kreisförmig auf das Moderationspapier geklebt. Die Gruppe positioniert sich vor dem Plakat. Die lehrende Person liest nun einige Fragen vor. Zu jeder Frage können sich die Teilnehmenden, die sich angesprochen fühlen, mit Hilfe einer Verbindungslinie auf dem Plakat vernetzen. Ergänzungen und Differenzierungen durch die Teilnehmenden sollen aufgenommen und integriert werden.



- Mögliche Fragen:
- Wer hatte einen längeren Anfahrtsweg als 30 Kilometer?
 - Wer liest gern Krimis (Biografien, Science Fiction, historische Romane und so weiter)?
 - Wer hört gern klassische Musik (Pop, Jazz und so weiter)?
 - Wer kann ein Musikinstrument spielen?
 - Wer fährt Motorrad?
 - Wer isst gern italienisch (asiatisch, griechisch und so weiter)?
 - Wer war schon mal außerhalb von Europa im Urlaub?
 - Wer war schon auf Mallorca?
 - Wer ist in einem Verein Mitglied?
 - Wer hat Kinder?
 - Wer hat Haustiere?
 - Wer kann eine Fremdsprache sprechen?
 - Wer ist Vegetarier/Veganer?

Thema 5 – Einstieg: Was bedeutet Inklusion für Sie?

- Zeitraumen: circa 5 Minuten
- Material:
- Flipchart
 - Filzstifte
-  Ziele: Alle Teilnehmenden erhalten einen ersten Eindruck davon, was sie mit dem Begriff Inklusion verbinden.
-  Ablauf: Die Lehrenden fragen die Teilnehmenden nach ihren Assoziationen zum Begriff Inklusion. Die Antworten/Ideen können in Form einer Mind Map auf einem Flipchart/einer Tafel notiert werden.

Thema 6 – Definition und Entwicklungsgeschichte zur Inklusion

- Zeitraumen: circa 15 Minuten
- Material:
- Grafik (Exklusion/Separation/Integration/Inklusion)
 - Artikel der Behindertenrechtskonvention (Beispiele)
 - Literaturhinweise
-  Ziele: Es erfolgt eine Definition des Inklusionsbegriffs (unter anderem) aus dem fachwissenschaftlichen Kontext. Des Weiteren wird auf die historische Entwicklung des Inklusionsprozesses und insbesondere auf den Unterschied zum Integrationsbegriff eingegangen.
- Hinweis: Exemplarisch kann ein Artikel der UN-Konvention vorgelegt werden. Zur Visualisierung bieten sich hier kurze erläuternde Filme/Videos: www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion

Thema 7 – Übung: „Inklusive Gesellschaft?“

- Zeitraumen: 60 bis 90 Minuten
- Material:
- Diverse Rollenprofile (zum Beispiel auf Moderationskarten geklebt)
 - eine große Fläche (alle Teilnehmenden müssen zu jeder Frage einen Schritt nach vorn gehen können)
 - Tücher oder Bänder (für die Hälfte der Teilnehmenden)
 - eventuell Flipchartpapier/ Moderationspapier
 - Filzstifte
 - Kopien der Übungsfragen und Diskussionsfragen für die Auswertung Teil 2
- Ziele: Diese Übung soll die ungleiche Verteilung von Rechten und Chancen (hinsichtlich der verschiedenen Vielfaltsdimensionen) und ihre Auswirkungen im Leben herausstellen. Die Übung soll erfahrbar machen, wie Diskriminierungen und Vorurteile die Potentialentfaltung eines Menschen beschneiden. Auch das Thema Konkurrenz in unserer Gesellschaft soll in die Reflexion einfließen. 
- Hinweis: Die Lehrenden sollten darauf achten, dass möglichst keine „triggrenden“ Situationen ausgelöst werden. Die Teilnehmenden sollten sich mit der jeweils fiktiven Person (Rolle) nicht direkt identifizieren können. Es ist davon abzuraten, diese Übung ohne Rollenkarten durchzuführen, da sie so auf Teilnehmende psychisch belastend wirken kann.
- Rollenkärtchen: Die Rollenprofile auf der nächsten Seite sollten je nach Kontext und Gruppe des Seminars angepasst werden. Diese Beispiele dienen lediglich der Orientierung.
- Ablauf: Alle Teilnehmenden stellen sich nebeneinander auf und blicken nach vorn. Jede Person erhält ein Rollenkärtchen. Die Teilnehmenden sollen ihr vorliegendes Profil zunächst für sich behalten und die Rollenkarte nach Betrachtung in die Hosentasche stecken. In den nächsten zwei Minuten stellen sich die Teilnehmenden innerlich auf diese Rolle ein und sollen für sich folgende Fragen berücksichtigen: 
- Wie sehen Sie aus?
 - Wo und wie leben Sie?
 - Wie sah Ihre Kindheit aus?
- Anschließend nehmen die Teilnehmenden sich gegenseitig an die Hand oder nutzen als verbindendes Element ein Tuch/Band (für Gruppen, in denen die Teilnehmenden sich nicht gut kennen oder Körperkontakt nicht erwünscht ist). Die Übungsleitung kündigt nun an, eine Reihe von Fragen zu stellen. Nach jeder Frage sollen die Teilnehmenden entscheiden, ob sie die Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten können. Wenn die Frage mit „Ja“ beantwortet werden kann, gehen die

jeweiligen Personen einen Schritt nach vorn. Bei der Antwort „Nein“ bleiben sie stehen. Die Lehrenden merken an, dass es hierbei um eine subjektive Einschätzung geht, nicht um sachliche Richtigkeit.

Die Übungsleitung liest die Fragen laut und deutlich vor und wartet nach jeder Frage, bis alle Personen ihre Entscheidung getroffen haben. Die Hände/Bänder dürfen im Verlauf der Übung losgelassen werden. Es soll bis zum Ende der ersten Übungssequenz möglichst wenig gesprochen werden. Nach der Übung gibt es zwei Auswertungsphasen.

Frau M. ist 75 Jahre alt, Rentnerin und lebt mit ihrem Mann in einem kleinen Haus am Stadtrand.	Herr L. ist 35 Jahre alt, von Beruf Elektriker und seit drei Jahren spielsüchtig. Er ist ledig und hat keine Kinder.	Frau A. ist 20 Jahre alt und Mutter zweier Kinder. Sie ist alleinerziehend und HIV-positiv.
Frau F. ist eine 30-jährige Lehrerin und Mutter von zwei Söhnen. Sie ist mit einer Frau verheiratet und lebt mit ihrer Familie in einem Haus auf dem Land.	Herr S. ist ein 55-jähriger Musiker, blind und geschieden.	Frau G. ist 32 Jahre alt, IT-Spezialistin, berufstätig und lebt mit ihrem Mann und zwei Kindern in einer Stadtwohnung.
Herr W. ist ein 33-jähriger transsexueller Mann, berufstätig als Gärtner und geschieden. Herr W. hat eine Tochter aus erster Ehe.	Herr Ö. ist ein 40-jähriger Mann mit kurdischem Migrationshintergrund. Herr Ö. ist arbeitslos. Er lebt mit seiner vierköpfigen Familie in einer Stadtwohnung.	Frau X. ist 20 Jahre alt, eine alleinerziehende Mutter eines zweijährigen Sohnes und arbeitet als Verkäuferin. Ihre Arbeitsstelle ist auf 18 Monate befristet. Sie wird nicht übernommen.
Herr B. ist ein 50-jähriger schwerbehinderter Mann, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist. Er ist ledig und arbeitet als Pförtner.	Frau B. ist 30 Jahre alt und wurde aufgrund krimineller Handlungen verurteilt. Die Strafe ist auf Bewährung ausgesetzt. Sie hat eine dreijährige Tochter und ist alleinerziehend.	Frau K. ist 35 Jahre alt und vor zwei Jahren aus Afghanistan geflüchtet. Sie ist verwitwet, hat drei Kinder und arbeitet als Reinigungskraft.
Herr V. ist ein 40-jähriger homosexueller Mann mit russischer Nationalität. Er arbeitet in der Metallverarbeitung und lebt allein.	Frau C. ist 18 Jahre alt, hat keine Berufsausbildung absolviert und leidet seit ihrer Kindheit unter einer psychischen Erkrankung.	Herr O. ist ein 26-jähriger Mann ghanaischer Asylbewerber ohne Arbeitserlaubnis. Herr O. ist ledig.
Frau F. ist 17 Jahre alt und Abiturientin. Frau F. sitzt im Rollstuhl und lebt noch im Elternhaus.	Herr J. ist Arzt, 34 Jahre alt und verheiratet. Er lebt mit seiner dreiköpfigen Familie in einem Haus am Stadtrand.	Frau N. ist 45 Jahre alt und lebt mit ihrem Partner zusammen. Sie ist seit drei Jahren arbeitslos und schwer übergewichtig.

Fragestellung:

Können Sie ...

- eine KFZ-Versicherung abschließen?
- einen Urlaub in Ihrer Heimat verbringen?
- beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- ein Bankdarlehen erhalten?
- eine Familie planen?
- eine zahnärztliche Behandlung bekommen?
- sich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- fünf Jahre im Voraus planen?
- an einer deutschen Hochschule studieren?
- eine Lebensversicherung abschließen?
- Ihre Partnerin oder Ihren Partner auf der Straße küssen?
- im örtlichen Tennisverein Mitglied werden?
- bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- ohne Probleme in jede Diskothek kommen?
- Ihren Wohnort frei wählen?
- Ihr Kind im städtischen Kindergarten anmelden?
- davon ausgehen, dass Ihnen wichtige Informationen auf Ihrer Muttersprache übermittelt werden?
- offen und ohne Probleme Ihre Religion leben?
- davon ausgehen, dass Sie oder Ihre Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden?
- sich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?
- davon ausgehen, dass Ihre Arbeitserfahrung, Ihre Ausbildung und Ihre Kompetenzen anerkannt werden?
- davon ausgehen, dass Sie von den Menschen in ihrem Arbeitsumfeld als gleichwertig und ohne Vorbehalte akzeptiert werden?

Auswertung Teil 1:

Nach der letzten Frage bleiben alle Teilnehmenden zunächst auf ihren Plätzen stehen. Folgende Fragen richtet die Übungsleitung an einige Personen (in einer sehr kleinen Gruppe können auch alle befragt werden):

- Welche Person ist auf Ihrer Rollenkarte beschrieben?
- Wie haben Sie sich in Ihrer Rolle gefühlt?
- Welche Fragen sind Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?
- Gab es Unsicherheiten bezüglich der Entscheidung einen Schritt nach vorn zu gehen/stehen zu bleiben? Bei welchen Fragen war es besonders schwierig?

Auswertung Teil 2:

Die Teilnehmenden schließen sich zur Diskussion nachfolgender Fragen in Kleingruppen zusammen. Sowohl die Diskussionsfragen als auch die Übungsfragen werden nochmal ausgelegt/als Kopie verteilt.



- Welche Rolle haben Sie in der Übung dargestellt?
- Wie wurden Sie in Ihrem Handeln in Ihrer jeweiligen Rolle beschränkt?
- Woher haben Sie die Informationen, die Ihnen bei Ihren Entscheidungen (bezüglich der Beantwortung der Fragen) geholfen haben?
- Was haben Sie über die Lebensbedingungen von verschiedenen Gruppen in der Gesellschaft erfahren?
- Warum kommen Menschen „voran beziehungsweise nicht voran“? Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die dargestellten Personen (Rollenprofile)? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können Sie ändern?
- Je nach zeitlichem Rahmen können die Ergebnisse der Kleingruppen-diskussion nun im Plenum besprochen werden oder auch in Form einer Wandzeitung/eines Plakats von den Gruppen dargestellt werden.

Thema 8 – Akzeptanz und Widerstand im Inklusionsprozess – Selbstreflexion

Zeitraumen: circa 60 Minuten

Material: • Wertefächer www.olderburg.de/inklusions-check
• Selbstreflexionsbogen



Ziele: Diese Übung soll die Teilnehmenden dazu anregen, sich intensiv mit inklusiven Werten auseinanderzusetzen. Es ist zu überprüfen, ob und inwiefern eigene Haltungen, Vorurteile und innerliche Widerstände zu (häufig unbewussten) Ausgrenzungen und Benachteiligungen anderer Menschen führen.

Hinweis: Wenn die Teilnehmenden sich bereits gut kennen und eine vertrauensvolle Atmosphäre herrscht, kann diese Übung auch ausschließlich in der Kleingruppe durchgeführt werden.



Ablauf: Die lehrende Person stellt den Wertefächer vor. Anschließend erhalten die Teilnehmenden einen Bogen zur Selbstreflexion mit den unten vorgestellten Fragen. Nach Bearbeitung des Bogens findet ein Austausch zu den Ergebnissen im Plenum statt. In dieser Phase ist wichtig, dass die Teilnehmenden selbst entscheiden, ob und was sie in diesem Kontext dazu sagen möchten.

- Welche Werte halten Sie persönlich für besonders wichtig/beachtenswert hinsichtlich des Inklusionsprozesses (hier kann auch konkret nach einem Lebensbereich – zum Beispiel dem Berufsfeld – gefragt werden)?
- Können Sie sich vorstellen, warum es einigen Menschen schwerfällt, eine inklusive Haltung (mit ihren beschriebenen Werten) zu entwickeln?
- Welche Gründe können hier vorliegen?

- Gibt es Ängste, Sorgen oder Widerstände, die Sie persönlich mit dem Inklusionsprozess verbinden?
- In welchen Situationen ist es für Sie schwierig, Menschen mit einer inklusiven Haltung zu begegnen?
- Was brauchen Sie persönlich, damit diese Ängste, Sorgen und Widerstände beseitigt werden können?
- Was können Sie zu einem gelingenden Inklusionsprozess (in Ihrem Lebensumfeld/Arbeitsumfeld) beitragen?
- Welchen Nutzen können Sie aus einer gelingenden Inklusion für sich und/oder Ihre Tätigkeit/Ihre Institution ziehen?

Thema 9 – Dialogrunde zum Thema Selbstbestimmung

Zeitraumen: circa 60 Minuten

Material: • Klangschale
• verschiedenste Gegenstände, die Assoziationen mit dem Thema haben können

Ziele: • In dieser Übung geht es um die Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstbestimmung. Menschen befinden sich in vielen Kontexten ihres Lebens in herausfordernden Situationen und benötigen Unterstützung. Immer wieder berichten Menschen mit Unterstützungsanliegen, dass ihnen in derartigen Situationen nicht auf Augenhöhe begegnet wird. Immer wieder werden Entscheidungen getroffen, die nicht als selbstbestimmt wahrgenommen werden.

- Eine Reflexion über die eigenen Empfindungen bezüglich des Annehmens und Gebens von Hilfeleistungen soll zu einer Sensibilisierung bezüglich eines angemessenen Umgangs im privaten oder beruflichen Unterstützungskontext führen.
- Des Weiteren sollen die Teilnehmenden durch die Methode dazu angeregt werden, sich auf eine offene und empathische Kommunikation einzulassen.



Hinweis: Diese Übung mit der genannten Fragestellung ist nur möglich, wenn es eine konfliktfreie und vertrauensvolle Gruppenatmosphäre gibt. Sollte dies aufgrund der Rahmenbedingungen oder auch der Gruppendynamik nicht spürbar sein, kann die Beantwortung dieser Frage auch aufgeschrieben werden (ohne Nennung des Namens) und von der lehrenden Person vorgetragen werden. In einem solchen Fall ist die Methode der Dialogrunde nicht möglich.

Ablauf: Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. In der Mitte liegen auf einer Decke verschiedene Gegenstände, die Assoziationen zu der Fragestellung hervorrufen sollten (nicht zwingend erforderlich). Die Nutzung der Klangschale leitet den Beginn der Übung ein beziehungsweise beendet sie.





Fragestellung:

Welches Gefühl regt sich in Ihnen, wenn Sie spüren, dass Sie Hilfe benötigen beziehungsweise jemanden um Hilfe bitten müssen?

Phase 1:

Dialogrunde mit allen Teilnehmenden

Es werden vor der Dialogrunde folgende Regeln vereinbart:

- Die Person, die sprechen möchte, steht auf und nimmt sich einen Gegenstand, zu dem sie sich hingezogen fühlt. Auf die Wahl des Gegenstandes kann – muss aber nicht – eingegangen werden. Sie setzt sich wieder und beginnt die eigenen Gedanken zur Fragestellung zu schildern. Erst wenn die Schilderung beendet ist und der Gegenstand wieder auf die Decke zurückgelegt wird, steht die nächste Person auf und nimmt sich einen Gegenstand.
- Kein Vortrag wird von anderen Teilnehmenden oder von den Lehrenden kommentiert oder bewertet. Alle bleiben bei ihren Gedanken, Gefühlen und Erlebnissen.
- Niemand wird in seinem Vortrag unterbrochen.
- Jede Person sagt mindestens einen Satz zu diesem Thema und darf insgesamt zweimal vortragen.
- Ein vertrauensvolles Miteinander ist Grundlage gelingender Kommunikation. Alles was innerhalb dieser Dialogrunde vorgetragen wird, soll ausdrücklich nicht nach außen getragen werden.

Es erfolgt die Vorstellung der untenstehenden Fragestellung, welche gut sichtbar auf einem Flipchart notiert sein sollte. Einleitend ertönt die Klangschaale. Wenn der Ton nicht mehr hörbar ist, kann die erste Person mit der Dialogrunde beginnen. Es gibt hierbei keine festgelegte Reihenfolge. Nach der Dialogrunde wird eine Reflexion in Kleingruppen eingeleitet.

Phase 2:

Auswertung in Kleingruppen

Die anschließende Reflexionsrunde findet in Kleingruppen statt. In jeder Gruppe werden die nachfolgenden Fragen 1 und 2 besprochen. Frage 3 kann im Plenum diskutiert werden.

1. Die verschiedenen Aussagen in der Dialogrunde machen deutlich, wie unterschiedlich das Annehmen und Geben von Hilfe wahrgenommen wird. Welche Gedanken haben Sie nach dieser Übung zum Thema Selbstbestimmung? Was bedeutet Selbstbestimmung für Sie? Warum ist ein selbstbestimmtes Leben so wichtig, zum Beispiel hinsichtlich Lebenssituationen wie Krankheit, Behinderung, Armut, Flucht?
2. Worauf sollten Sie achten, wenn Sie sich in Lebenssituationen befinden, in denen Sie andere Menschen unterstützen wie zum Beispiel bei der Arbeit, im Ehrenamt, in der Freundschaft, bei der Pflege von nahestehenden Personen?
3. Wie haben Sie diese Methode/diese Art der Kommunikation empfunden? Worin unterscheidet sie sich zu anderen Diskussionen/Unterhaltungen?

Thema 10 – Abschlussreflexion: Landkarte

Zeitraum: circa 60 Minuten

Material:

- Tonkarton in A4 (weiß) für jeden Teilnehmenden
- Filzstifte (bunt)
- alte Zeitschriftenmagazine
- Kleber
- Schere

Ziele:

- In dieser letzten Übung des Seminartages geht es um eine intensive Abschlussreflexion im Hinblick auf den gesamten Seminarablauf mit den neu erworbenen Kenntnissen, Kompetenzen und Denkanstößen.
- Es geht um die Frage nach dem persönlichen Nutzen dieses Seminars.

Ablauf:

Die Teilnehmenden malen jeweils eine Landkarte auf die Tonpappe und können diese so kreativ gestalten wie gewünscht. Diese Landkarte soll den Prozess (Weg) dieses Seminars darstellen. Dargestellt werden können zum Beispiel Berge, Wälder, Brücken, Flüsse, Steigungen, Grenzen, Leuchttürme, Weggabelungen und Lichtungen. Auf der Landkarte können ergänzend auch Gedanken zum Seminar oder auch persönliche Ziele für die Zukunft notiert werden. Diese Übung soll in Einzelarbeit durchgeführt werden. Wenn möglich, sollten die Teilnehmenden ausreichend Platz haben und sich ein wenig zurückziehen können.

Die Leitfragen werden auf einem Flipchart notiert und gut sichtbar für alle Personen positioniert.

Leitfragen:

- Wie bin ich hier heute gestartet?
- Wo wollte ich hin? Was war mein Ziel?
- Welche Hindernisse, Stolpersteine standen mir im Weg? Wie habe ich diese überwunden?
- Gab es Wüsten und Durststrecken?
- Gab es Highlights/Dinge die mich besonders angesprochen haben?
- Was ist mir unklar geblieben? Wo liegen Dinge im Nebel/im Dunkeln?
- Was nehme ich mit? Was lasse ich hier?
- Welche Wege eröffnen sich für mich nach diesem Seminar?
- Welchen Nutzen konnte ich für mich aus dem gesamten Seminartag ziehen?

Anschließend werden die Landkarten von jedem Teilnehmenden im Plenum vorgestellt. Eine derartige Abschlussreflexion ermöglicht eine intensive Auseinandersetzung mit dem eigenen Lern- und Entwicklungsprozess innerhalb des Seminars.



Literatur

Bösl, E. (2010): Die Geschichte der Behindertenpolitik in der Bundesrepublik aus Sicht der Disability History. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 23, Seite 6 bis 12.

Gaigl, A. (2014): Weiterbildungen kompetenzorientiert gestalten – Anforderungen an Weiterbildnerinnen und Weiterbildner. In: Deutsches Jugendinstitut/Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (Hrsg.) (2014): Kompetenzorientierte Gestaltung von Weiterbildung. Grundlagen für die Frühpädagogik. WiFF Wegweiser Weiterbildung, Band 7. München.

Gugutzer, R./Schneider, W. (2007): Der ‚behinderte‘ Körper in den Disability Studies. Eine körpersoziologische Grundlegung. In: Waldschmidt, A./Schneider, W. (Hrsg.): Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Bielefeld: transcript Verlag, Seite 31 bis 53.

Häberlein-Klumpner, R. (2009): Separation – Integration – Inklusion unter problemgeschichtlicher Perspektive. In: Rhele, C./Thoma P. (Hrsg.): Inklusive Schule. Leben und Lernen mittendrin. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt Verlag, Seite 35 bis 44.

Lindemann, H. (2014) (Hrsg.): Wir machen Schule. Eine Stadt auf dem Weg zur Inklusion. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, Berlin.

Reich, K. (Hrsg.) (2012): Inklusion und Bildungsgerechtigkeit. Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Schneider, W./Waldschmidt, A. (Hrsg.) (2007): Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung. Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld. Bielefeld: transcript Verlag.

Schopp, J. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Quellen aus dem Internet

Stadt Oldenburg: <http://www.oldenburg.de/de/microsites/inklusion/inklusions-check.html> (Stand: 27.02.2016)

UN – Konvention (2011): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a729-un-konvention.html;sessionId=923F4B2923E6D21819F959977A9B16D2> und <http://www.behindertenrechtskonvention.info> (Stand: 27.02.2015)

WHO – World Health Organisation (2011): World report on disability. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/ (Stand: 27.02.2015)



Modul 2

Nicht ohne mich über mich Inklusion und Partizipation

Nicht ohne mich über mich Inklusion und Partizipation

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Sie setzen sich theoretisch mit dem Begriff der Partizipation im Inklusionsprozess auseinander.
- Sie beleuchten Ihre eigenen Haltungen und Vorstellungen zum Thema Teilhabe und überprüfen, welche Formen der Beteiligung in Ihrem Lebensumfeld vorhanden/begrenzt vorhanden sind. Persönliche Wünsche und Ziele aber auch Ängste und Widerstände zum Thema Partizipation fließen in Ihre Reflexion mit ein.
- Sie diskutieren Motivationen, Kompetenzen und Umfeldbedingungen, die Partizipation fördern oder begrenzen.
- Sie lernen Methoden der inklusiven Prozessgestaltung kennen.

Einführung

Partizipation

Gesellschaftliche Inklusion kann nur gelingen, wenn alle Menschen einer Gesellschaft die Chance haben, die Gestaltung ihres Lebensumfeldes mitbestimmen zu können. Das gilt für jeden Menschen unabhängig von individuellen Fähigkeiten, Herkunft, Geschlecht, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung. Das Partizipationskonzept beschreibt im Zusammenhang mit dem Inklusionsbegriff die selbstverständliche Teilhabe aller Menschen ohne Ausnahme. Exemplarisch können hier die Ausführungen der UN-Behindertenrechtskonvention herangezogen werden. Laut Artikel 29 (b) verpflichten sich die Vertragsstaaten unter anderem dazu

„aktiv ein Umfeld zu fördern, in dem Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitwirken können und ihre Mitwirkung an den öffentlichen Angelegenheiten zu begünstigen (...)“ (UN - BRK Artikel 29b).

Partizipation ist auf systemischer Basis zu betrachten (vgl. Preiser 2013, Seite 17). Neben den notwendigen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, die für gelingende Partizipationsprozesse umgesetzt werden müssen, sind auch individuelle Faktoren bei der Betrachtung von Teilhabeprozessen zu berücksichtigen.

Als wirtschaftliche Partizipation werden Strukturen verstanden, die Benachteiligung hinsichtlich der Entlohnung oder materieller Werte verhindern sollen. Hierzu sind zum einen rechtliche Auflagen zu berücksichtigen. Zum anderen geht es auch darum, günstige situative Kontextbedingungen und gesellschaftliche Anreize zu initiieren, um eine Einbindung in alle gesellschaftlichen Lebensbereiche umzusetzen.

Die gesellschaftliche Teilhabe umfasst die Mitwirkung in gesellschaftliche Handlungs- und Gestaltungsprozessen, welche

„in sehr unterschiedlichem Ausmaß mit Eigenaktivität gefüllt sein (können). Dies fängt an bei bloßer, mehr oder weniger interessierter Anwesenheit bei Elternabenden oder kulturellen Veranstaltungen, der Beachtung politischer Nachrichten und der Beteiligung an Wahlen, geht weiter über die aktive Teilnahme an Diskussionen und kommunalen Planungsprozessen bis hin zur aktiv gestalten-

den Mitarbeit in Gremien, Parteien, Vereinen und anderen Organisationen und mündet möglicherweise in der professionellen Politikerkarriere“ (ebenda).

Demnach sind auch personale Merkmale wie Motivation, Kompetenzen und Selbstwirksamkeitsgefühle eines jeden Menschen in der Betrachtung von Partizipationsprozessen zu berücksichtigen (ebenda).

Um Partizipation zu ermöglichen braucht es eine intensive Reflexion und Sensibilisierung zu möglichen Benachteiligungen und Barrieren, die diskriminieren oder Mitwirkung begrenzen und sogar ausschließen. Insbesondere die Nutzung des Teilhabebegriffs muss reflektiert werden, denn es gilt

„zwischen einer bloßen Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft (community presence) und einer Teilhabe zu unterscheiden, bei der Betroffene als Konsumenten oder Mitbürger/innen eines Sozialraums durch aktive Beteiligung, kollaborative Mitwirkung, Anhörung und Mitbestimmungen auf Aktivitäten, Bereiche und Entwicklungen im gesellschaftlichen Lebensraum Einfluss nehmen (community participation; citizen participation)“ (Schwalb/Theunissen 2012, Seite 28).

Partizipationsprozesse haben neben den individuellen Entwicklungsmöglichkeiten einer jeden Person auch einen hohen ökonomischen Nutzen. Durch die Mitwirkung aller in einer Gemeinschaft, können Projekte mehrperspektivisch betrachtet und Ressourcen und Potenziale entdeckt und eingesetzt werden. Wissenschaftliche Modelle und Studien aus der Gesundheits- und Resilienzforschung beschreiben hierzu, dass das Gefühl der Eingebundenheit in eine Gemeinschaft zu den wichtigsten Schutzfaktoren hinsichtlich der Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit zählt. Diese Erkenntnisse sind nicht nur aus psychologischer und pädagogischer Perspektive interessant, sondern entwickeln auch eine hohe Relevanz bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen innerhalb von Organisationen und Institutionen - insbesondere bei der Betrachtung ihrer Produktivität (vgl. Purps - Pardigol 2015).

Das Konzept der Salutogenese von Aaron Antonovsky (1923 bis 1994) beschäftigt sich intensiv mit gesundheitsfördernden Faktoren und steht in einem engen Zusammenhang mit dem Partizipationsbegriff. Insbesondere das Gefühl der Kohärenz (hier: sich mit sich und seiner Umwelt stimmig fühlen) und der Selbstwirksamkeitserwartung stehen im Fokus und stellen besonders wichtige Faktoren für die Gesundheit dar. Das Gefühl der Selbstwirksamkeit

„kennzeichnet die Gewissheit, durch eigenes kompetentes Handeln etwas im Sinne seiner Ziele bewirken zu können“ (Preiser 2013, Seite 18).

Wenn Menschen sich beteiligen können und eine echte Zugehörigkeit wahrnehmen, entsteht ein Gefühl der Verbundenheit. Verbundenheit ist ein existenzielles Bedürfnis eines jeden Menschen. Gelingende Partizipation kann dazu beitragen, diesem Bedürfnis nachzukommen und Menschen darin zu stärken, ihre Potenziale zu entfalten.

In diesem Modul soll es neben der theoretischen Auseinandersetzung mit dem Thema der Partizipation im Inklusionsprozess auch um Machtstrukturen, Ängste und Widerstände im Partizipationsprozess gehen. Des Weiteren soll anhand von gemeinsam erarbeiteten Beispielen und Methoden aus der Praxis aufgezeigt werden, wie eine partizipative Prozessgestaltung in verschiedenen Lebensbereichen umgesetzt werden kann.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Plenum Paararbeit
3	circa 5 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
4	circa 30 Minuten	Vorstellung und Kennenlernen der Teilnehmenden	Plenum
5	15 bis 20 Minuten	Theoretische Einführung: Der Partizi- pationsbegriff in der Inklusion	Plenum
6	90 bis 120 Minuten	Stationsarbeit mit ausgesuchten Fragen aus dem Index für Inklusion	Kleingruppe Plenum
7	60 bis 90 Minuten	Thema: Widerstände und Potenziale in Partizipationsprozessen	Kleingruppe Plenum
8	60 bis 90 Minuten	Dialogrunde: Werkzeugkasten	Plenum Einzelarbeit
9	circa 30 Minuten	Abschlussreflexion	Plenum
		Literatur Methodensammlung	

Die Themen Begrüßung (1), Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (3) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 4 – Vorstellen und Kennenlernen

- Zeitraumen:

20 bis 30 Minuten
- Material:

- Flipchart
 - Flipchartstifte (für alle Teilnehmenden)
 - Moderationskarten (mindestens drei pro Person)
 - Pinnwand
- Ziel:

Nach der ersten Kontaktaufnahme sollen die Teilnehmenden mehr über die anderen Personen in der Gruppe erfahren.
- Ablauf:

1. Um hier – dem Modulthema entsprechend – partizipative Strukturen einzubinden, werden die Teilnehmenden gefragt, was sie voneinander wissen möchten. Die Frage beziehungsweise Aufgabe wird auf einem Flipchart notiert.
- Fragestellung:

- Was würden Sie gerne voneinander wissen? Schreiben Sie auf je eine Moderationskarte eine Frage. Sie können maximal drei Fragen einbringen.
- Hinweis:

Die lehrende Person weist darauf hin, dass auch unkonventionelle Fragen aufgeschrieben werden dürfen.

 2. Die lehrende Person sammelt nach ein paar Minuten alle Moderationskarten ein und mischt sie. Anschließend werden zehn Karten aus dem Stapel gezogen und an einer Pinnwand befestigt. Eine Doppelung der Fragen sollte vermieden werden.
 3. Die Lehrperson liest alle Fragen vor und bittet nun alle in der Gruppe, sich jeweils mit dem eigenen Namen vorzustellen und sich drei der angepinnten Fragen auszusuchen, auf die sie (kurz) eingehen möchten.



Thema 5 – Theoretische Einführung: Der Partizipationsbegriff in der Inklusion

- Zeitraumen:

15 bis 20 Minuten
- Material:

- Abhängig von den Vorlieben der lehrenden Person wird zur Präsentation der Fakten ein Flipchart, ein Laptop oder anderes benötigt.
- Ziele:

- Theoretische Einführung in den Partizipationsbegriff im Zusammenhang mit Inklusion.
 - Das Konzept der Salutogenese wird in den Zusammenhang mit erfolgreichen Partizipationsprozessen gestellt.
- Hinweis:

Der Schwerpunkt liegt hier auf der Begriffsdefinition der Partizipation im Kontext der Inklusion. Sollten Teilnehmende dabei sein, die das Modul 1 noch nicht besucht haben, sollte eine kurze Einführung zum Inklusionsbegriff eingeplant werden.



Thema 6 – Stationsarbeit mit ausgesuchten Fragen aus dem Index für Inklusion

Zeitraumen: 90 bis 120 Minuten

Material:

- Moderationspapier (mindestens 1,50 x 1,50 Meter)
- Flipchartstifte in verschiedenen Farben
- Moderationskarten
- Gestaltungsmaterial (zum Beispiel: Tonpappe, Aufkleber, Schere, Kleber)
- Klebepunkte
- Pinnwände
- Klangschale oder ähnliches als Signal für Beginn und Ende der Arbeitsphase



Ziele:

- Mit der Methode der Stationsarbeit, welches selbst partizipatorisch angelegt ist, kann ein intensiver Austausch unter den Teilnehmenden über verschiedene Fragen zum Thema Beteiligung und Mitsprache ermöglicht werden.
- Durch ausgesuchte Fragen aus dem Kommunalen Index für Inklusion sollen Personen über verschiedene Aspekte der Partizipationsmöglichkeiten in ihrem Umfeld sprechen und Lösungen diskutieren, die zu besseren Beteiligungsbedingungen führen. Der Index für Inklusion bietet die Möglichkeit verschiedene Lebensbereiche zu betrachten. Je nach Gruppe sollten die Fragen ausgesucht beziehungsweise angepasst werden. Exemplarisch werden hier vier Indexfragen aus dem Bereich „Inklusive Entwicklung und Organisation“ vorgestellt.



Ablauf:

Je nach Gruppengröße werden drei bis fünf Tische aufgebaut. Auf jedem befindet sich ein großes Papier mit je einer Indexfrage. Diese kann mittig notiert werden oder auf einem farbigen Blatt aufgeklebt werden. Auf jedem Tisch befindet sich außerdem ausreichendes Schreib- und Gestaltungsmaterial.

1. Die Teilnehmenden verteilen sich möglichst gleichmäßig auf die verschiedenen Tischgruppen. An jeder Tischgruppe sollten vier bis maximal sechs Personen sitzen.
2. Die lehrende Person erläutert den Verlauf der Methode.
3. In jeder Gruppe wird zu Beginn einer jeden Gesprächsrunde an den Stationen eine Person benannt, die auf einen wertschätzenden Austausch und die Beteiligung aller Teilnehmenden achtet.
4. Die erste Gesprächsrunde wird durch eine Klangschale eingeläutet. Die Teilnehmenden können sich nun intensiv mit der vorliegenden Fragestellung beschäftigen und ihre Gedanken und Ideen auf dem Papier notieren. Nach circa 20 Minuten Gesprächszeit ertönt die Klangschale erneut. Die Gruppen sollten sich nun neu gemischt an einem anderen Tisch zusammen finden. Wenn alle Tischgruppen besucht wurden, endet die erste Phase der Methode.

5. In der Abschlussphase können die Plakate/Notizen als „Ergebnisgalerie“ ausgehängt werden. Alle Teilnehmenden können nun alle Ergebnisse betrachten und zum Beispiel mit Klebepunkten kennzeichnen, welche Vorschläge/Lösungswege sie besonders interessant finden. Für die Ausstellung der Ergebnisse und gegebenenfalls Diskussionen an den Plakaten sollten insgesamt nicht mehr als 20 Minuten eingeplant werden.

Indexfragen:

Die Indexfragen werden hier ergänzt durch lösungsorientierte Fragestellungen.

1. Bietet Ihre Organisation (Einrichtung/Arbeitsplatz) Raum für Kommunikation und Beteiligung (zum Beispiel: Foren, Netzwerke, Diskussionsgruppen, Veranstaltungen, Umfragen)?
 - a. Welche Möglichkeiten würden Sie sich hierzu wünschen?
2. Werden Mitarbeitende ermutigt, ehrliche und konstruktive Kritik an ihrer Organisation zu üben?
 - a. Was könnte Sie ermutigen?
 - b. Welche Strukturen könnten Sie sich vorstellen, um konstruktive Kritik üben zu können? Was brauchen Sie?
3. Sind Mitarbeitende verschiedener Abteilungen und Bereiche gemeinsam und gleichberechtigt an der Planung beteiligt?
 - a. Wie würden Sie sich eine Kooperation und Beteiligung wünschen?
 - b. Welche Strukturen müssen geschaffen/genutzt werden?
4. Berücksichtigen Personen mit Entscheidungsbefugnis, dass die Zufriedenheit von Mitarbeitenden steigt, wenn sie in die Organisationsentwicklung einbezogen werden?
 - a. Welche Formen der Beteiligung würden Sie sich wünschen?

Hinweis:

Die Ergebnisse der Stationsarbeit sollten von der lehrenden Person notiert und aufbereitet werden, um sie anschließend an die Teilnehmenden zu übergeben (per E-Mail, Post oder an einem weiteren Seminartag).

Thema 7 – Widerstände und Potenziale im Partizipationsprozess

Zeitraumen: 60 bis 90 Minuten

Material:

- Pinnwand
- Pinnwandnadeln
- Flipchart
- Moderationskarten (für alle Teilnehmenden)
- dicke Filzstifte (für alle Teilnehmenden)
- Flipchartstifte

Ziele:

- Die Teilnehmenden beschäftigten sich mit Widerständen und Potenzialen in Partizipationsprozessen.





Ablauf:

- Anstoßen einer Reflexion hinsichtlich der eigenen Denk- und Verhaltensmuster in ausgrenzenden Situationen. Dabei geht es in dieser Übung ausdrücklich nicht um materielle Rahmenbedingungen oder bauliche Barrierefreiheit.
- Austausch über die möglichen positiven Folgen von partizipativen Haltungen und Strukturen in Gruppen.

Die Teilnehmenden sammeln Ideen über die Ursachen mangelnder Partizipationsstrukturen. Hierbei soll es ganz bewusst nicht um strukturelle, organisatorische und rechtliche Bedingungen in einer Organisation/Einrichtung gehen. Es geht um die Frage, warum Personen keine oder nur begrenzte Partizipationsmöglichkeiten zulassen beziehungsweise nutzen. Die Teilnehmenden tauschen sich in Kleingruppen von vier bis fünf Personen circa 15 bis 20 Minuten aus und notieren ihre Ideen auf Moderationskarten. Diese werden im Anschluss an einer Pinnwand befestigt und diskutiert. Die folgende Frage sollte gut sichtbar auf einem Flipchart notiert und positioniert werden.



Fragestellung:

Warum sind Menschen in einer Organisation/Einrichtung/Kommune ausgrenzt? Welche Gründe könnte es dafür geben?

Hinweis:

Nachstehende Leitfragen können in der Auswertung/Diskussion besprochen und reflektiert werden. Wichtig ist hierbei, dass die Teilnehmenden frei entscheiden können, ob sie sich zu diesen sehr persönlichen Fragen äußern möchten. Für diese Seminareinheit sollte ausreichend Zeit eingeplant werden, da es hier die Möglichkeit geben sollte, einzelne Ideen oder Gefühle intensiv besprechen zu können. Die Lehrperson achtet verstärkt auf eine dialogische Gesprächsführung unter den Teilnehmenden, da diese Übung konfrontativ wahrgenommen werden kann. Die Auswertung sollte daher angeleitet werden und im Plenum stattfinden.



Mögliche Leitfragen:

- Welche Sorgen und Ängste entstehen, wenn Sie als Entscheidungsperson Beteiligung ermöglichen sollen?
- Welche Sorgen und Ängste entstehen, wenn Sie an Gestaltungsprozessen mitwirken/teilhaben wollen?
- Welches Gefühl regt sich in Ihnen, wenn Sie Macht und Kontrolle abgeben müssen oder wenn Sie Haltungen und Entscheidungen anderer Personen in Ihre Projekte, Ideen oder auch Lebensbereiche einbeziehen (sollen)?
- In welchen Bereichen könnten Sie sich vorstellen mehr Beteiligung zuzulassen? Was bräuchten Sie dafür? Was können Sie konkret tun, um andere teilhaben zu lassen oder selbst an Prozessen teilzuhaben?
- Was könnten die neu geschaffenen Beteiligungsmöglichkeiten für Potenziale/Möglichkeiten eröffnen?

Tipp:

Alternativ können die Fragen auch in Form eines Selbstreflexionsbogens ausgeteilt und zunächst in Einzelarbeit behandelt werden. Anschließend können die Teilnehmenden entscheiden, ob sie einzelne Aspekte ihrer Ergebnisse in der Gruppe vorstellen und diskutieren möchten. Bei dieser Variante kann die Lehrperson die Selbstreflexionsbögen einsammeln und nach sechs Wochen an die Teilnehmenden per Post versenden. So können die Teilnehmenden überprüfen, ob sie ihre Ideen und Vorhaben auch in ihren Alltag einbinden konnten. Diese Methode ermöglicht eine erneute Reflexion zu den im Seminar behandelten Themen.

Hinweis:

Die lehrende Person sollte die Ideensammlung dahingehend unterstützen, dass nicht nur strukturelle Ursachen oder Kontextbedingungen genannt werden, sondern eine systemische Sichtweise von Ausgrenzungsdynamiken betrachtet wird. Auch individuelle Merkmale wie personale Kompetenzen und Motivationen (insbesondere hinsichtlich der Selbstwirksamkeitserwartungen) sollten hierbei berücksichtigt werden. Diese Übung muss sich nicht zwingend auf den Bereich der Arbeit beziehen, sondern kann auch andere Lebensbereiche (Familie, Partnerschaft, Ehrenamt, Verein, Freundschaft, Gemeinde) beleuchten. Die Leitfragen für die Auswertung sollten dann entsprechend angepasst werden.



Thema 8 – Dialogrunde: Werkzeugkasten

Zeitraum:

60 bis 90 Minuten

Material:

- Werkzeugkoffer/Werkzeug (Zum Beispiel: Hammer, Nägel, Schrauben, Bohrmaschine, Kabelbinder, Schere, Kleber, Klebeband, Schraubendreher, Säge, Meißel, Zange, Zollstock, Taschenlampe, Schutzbrille)
- Decke
- Moderationskarten (in zwei verschiedenen Farben)
- gleichfarbige Filzstifte (für alle)
- Klangschale (wird genutzt, um Beginn und Ende der Übung einzuläuten)

Ziele:

- In dieser Dialogrunde soll es um die persönliche Definition und Rolle der Teilnehmenden innerhalb eines Teams gehen. – Häufig wird der Begriff „Team“ genutzt für Gruppen von Personen, die an einem Projekt oder in einem Arbeitsbereich gleiche oder ähnliche Ziele verfolgen. Ein Team umfasst jedoch wesentlich mehr als eine zusammen gewürfelte Gruppe von Personen. Ein echtes Team zeichnet sich durch partizipative Strukturen aus und lebt von der Nutzung der vielfältigen Kompetenzen aller Beteiligten, um ein gemeinsames Projekt zu verwirklichen.





Tipp:

- Die Übung dient dazu, die unterschiedlichen Rollen und individuellen Fähigkeiten von Menschen in einer Gruppe hervorzuheben.
- Die Teilnehmenden können üben, sich selbst mit ihren Kompetenzen wertzuschätzen und dies auch vor anderen zu äußern.
- Durch die Wahl der Methode werden die Teilnehmenden dazu angeregt, sich auf eine offene und empathische Kommunikation einzulassen.

Vorbereitung:

Die Teilnehmenden sitzen im Stuhlkreis. In der Mitte liegen auf einer Decke viele verschiedene Werkzeuge, die Assoziationen zu der Fragestellung hervorrufen sollen. Die Nutzung der Klangschale leitet den Beginn der Übung ein und beendet sie.



Tipp:

Die Lehrperson sollte die Fragestellung der Dialogrunde zunächst verdecken und erst dann präsentieren, wenn die Dialogregeln besprochen worden sind. Die Teilnehmenden befinden sich sonst bereits im Reflexionsprozess bevor die Übung beginnt.



Ablauf:
Phase 1:

Dialogrunde mit allen Teilnehmenden

Vor der Dialogrunde werden folgende Regeln vereinbart:

- Wer möchte, steht auf und nimmt sich ein Werkzeug, zu dem die Person sich hingezogen fühlt oder von dem sie glaubt, dass es zu ihrer Fähigkeit passt. Die Person sollte auf die Wahl des Gegenstandes eingehen. Sie setzt sich wieder und beginnt die eigenen Gedanken zur Fragestellung zu schildern. Erst wenn die Schilderung beendet ist und der Gegenstand wieder auf die Decke zurückgelegt wird, steht die nächste Person auf und nimmt sich einen Gegenstand. Sollte es Personen geben, die beispielsweise aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung die Gegenstände nicht aufheben können, dann sollten Lehrende darauf achten, dass die Übung so angepasst wird, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben – möglichst ohne Hilfe anderer – an dieser Übung teilzunehmen.
- Kein Vortrag wird von anderen Teilnehmenden oder durch die lehrende Person kommentiert oder bewertet. Alle bleiben bei ihren Gedanken, Gefühlen und Erlebnissen.
- Niemand wird in seinem Vortrag unterbrochen.
- Jede Person sagt mindestens einen Satz zu diesem Thema und darf insgesamt zweimal vortragen.
- Ein vertrauensvolles Miteinander ist Grundlage gelingender Kommunikation. Alles was innerhalb dieser Dialogrunde vorgetragen wird, soll ausdrücklich nicht nach außen getragen werden.

Fragestellung:

Es erfolgt nun die Vorstellung der untenstehenden Fragestellung, welche gut sichtbar auf einem Flipchart notiert sein sollte. Mindestens eine Frage sollte beantwortet werden. Einleitend ertönt die Klangschale. Wenn der Ton nicht mehr hörbar ist, kann die erste Person mit der Dialogrunde beginnen. Es gibt hierbei keine festgelegte Reihenfolge. Nach der Dialogrunde wird eine Reflexion in der Kleingruppe eingeleitet.

- Welche Fähigkeiten/Eigenschaften können Sie in ein Team einbringen? Was können Sie gut?
- In welchen Situationen haben Sie sich einbringen können und das Gefühl gehabt, etwas für sich oder andere tun zu können?

Phase 2:

Kurze Auswertung im Plenum

Die anschließende Reflexionsrunde findet im Plenum statt. An die Gruppe wird folgende Frage gerichtet:

1. Wie haben Sie diese Methode/diese Art der Kommunikation empfunden? Worin unterscheidet sie sich zu anderen Diskussionen/Unterhaltungen?
2. Was für ein Gefühl war es für Sie, über Ihre eigenen Fähigkeiten zu sprechen und/oder diese zu benennen?

Ergänzung:

Bei Bedarf kann auch konkret auf die Kommunikation innerhalb eines Teams eingegangen werden. Die Lehrperson sollte sicherstellen, dass dies nur in Teams erfragt wird, in denen die Teilnehmenden nicht in eine unangenehme Lage gebracht werden, weil zum Beispiel Spannungen im Team bestehen oder durch derartige Fragestellungen entstehen können. Die Befragung sollte demnach anonym erfolgen. Die Teilnehmenden können ihre Gedanken und Wünsche zum Beispiel auf gelbe (für die erste Frage) und grüne (für die zweite Frage) Moderationskarten notieren. Die lehrende Person sammelt die Antwortkarten ein, mischt sie, befestigt sie an einer Pinnwand und liest sie vor.

Fragestellung:

- Erleben Sie eine wertschätzende und anerkennende Haltung unter den Mitgliedern des Teams?
- Was würden Sie sich von den Mitgliedern Ihres Teams wünschen?

Thema 9 – Abschlussreflexion

Zeitraumen: circa 30 Minuten

Material:

- zwei Flipcharts
- Flipchartstifte
- Moderationskarten (für alle mindestens je drei grüne, rote und gelbe Karten)
- Filzstifte
- eine (kofferähnliche) Tasche





Ziele:

- einen Mülleimer
- einen Briefablagekorb
- Schreibunterlagen (für alle)
- In dieser letzten Übung des Seminartages geht es um eine Abschlussreflexion im Hinblick auf den gesamten Seminarablauf.
- Die Teilnehmenden können ihre persönlichen Lernerfahrungen zu sammenfassen und bewerten.



Ablauf:

Die Teilnehmenden sitzen im Stuhlkreis. Jede Person hat eine Schreibunterlage (Block, Klemmbrett), ausreichend Moderationskarten in drei Farben und einen Filzstift zur Verfügung. Die Lehrperson stellt die Tasche, den Mülleimer und den Briefablagekorb in die Mitte des Stuhlkreises. Auf einem Flipchart ist nochmal der gesamte Seminarplan zur Ansicht aufgeführt. Auf einem weiteren Flipchart sind die drei untenstehenden Reflexionsfragen mit den entsprechenden Symbolen notiert. Die Hinweise dienen lediglich der Erläuterung und müssen nicht schriftlich notiert werden.

Tasche: „Das nehme ich mit“ (grün)

Die Tasche steht symbolisch für die Lernerfahrungen und Denkanstöße, die die Teilnehmenden als positiv wahrgenommen haben und mit denen sie sich näher beschäftigen oder sie umsetzen möchten.

Mülleimer: „Das lasse ich hier“ (rot)

Der Mülleimer steht für die weniger positiv wahrgenommenen Erfahrungen beziehungsweise für die Dinge, die nicht gefallen haben oder als nicht nutzbar verstanden werden.

Briefablagekorb: „Ich weiß noch nicht genau, was ich damit anfangen kann. Vielleicht benötige ich diese Informationen/Ideen/Kompetenzen später noch“ (gelb)

Der Briefablagekorb stellt die Erfahrungen und Übungen dar, die weder positiv noch negativ bewertet werden. Es kann hier um Inhalte gehen, die die Teilnehmenden aktuell noch nicht für sich nutzen können/wollen.

Die Teilnehmenden haben nun fünf bis zehn Minuten Zeit, um ihre Gedanken zu den Fragen zu notieren. Anschließend beginnt eine Person die eigenen Notizen vorzulesen und dem jeweiligen Gegenstand zuzuordnen. Ob diese ihre Entscheidung ausführlich begründen möchte, bleibt ihr selbst überlassen.

Literatur

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, Berlin.

Bengel, J./ Strittmatter R./Willmann, H. (2001): Was hält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung. Band 8. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung. Köln.

Preiser, S. (2013): Gesellschaftliche Partizipation als Wegbereiter von Integration und Inklusion. In: Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP) (Hrsg): Inklusion. Integration. Partizipation. Psychologische Beiträge für eine humane Gesellschaft. Berlin, Seite 17 bis 22.

Purps-Pardigol, S. (2015): Führen mit Hirn. Mitarbeiter begeistern und Unternehmenserfolg steigern. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Schopp, J. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Schwalb, H./Theunissen, G. (2012): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen-Leben-Arbeit-Freizeit. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Internetadressen

UN – Konvention (2011): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a729-un-konvention.html;jsessionid=923F-4B2923E6D21819F959977A9B16D2> und <http://www.behindertenrechtskonvention.info>

(Stand: 27.02.2015)

<http://www.partizipation.at/inklusion.html>

(Stand: 30.03.2016)

<http://www.super-sozi.de/index.php/spielekartei/reflexionsmethoden>

(Stand: 30.03.2016)

Hinweis

Im bisherigen Verlauf des Seminars konnten die Teilnehmenden bereits einige Methoden zur partizipativen Kommunikation kennenlernen. Um die Inhalte des Seminars nachhaltig nutzen zu können, kann die Seminarleitung neben der Literaturliste eine Methodensammlung anfertigen und zur Verfügung stellen. Hilfreich sind hierbei unter anderem die Ausführungen auf www.partizipation.at.



Foto: Aus der Neuen Welt, OpusEinhundert, 2015

Modul 3

Ich bin zu klein. Du bist zu groß (gezeichnet Einstein) Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung begegnen

Modul 3

Ich bin zu klein. Du bist zu groß (gezeichnet Einstein) Vorurteilen, Ausgrenzung und Diskriminierung begegnen

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Was Vorurteile sind und wie sie funktionieren.
- Eigene Vorurteile erkennen und einen Schritt in Richtung Vorurteilsbewusstsein gehen.
- Erleben, wie sich erfahrene und gegebene Diskriminierung anfühlt.
- Möglichkeiten entwickeln, wie selber mit eigenen Vorurteilen und Feinbildern umgegangen werden kann.
- Erste Möglichkeiten entwickeln, wie man selber in und mit seiner Einrichtung, seinem Verein und so weiter mit Vorurteilen und Ausgrenzung umgehen kann.

Einführung in das Thema

Zu den schlimmsten Vorurteilen gehört jenes, selbst keine zu haben! (unbekannter Autor)

„Keinem Menschen fällt es ein, Vorurteile in die Welt zu setzen, die sich sofort widerlegen lassen. So würde niemand behaupten, alle Deutschen seien Zwerge. Und die Nazis kamen nicht auf den Gedanken, den Juden kalte Augen nachzusagen. Kein vernünftiger Mensch hätte eine solche Behauptung geglaubt, weil er ja schon an der nächsten Straßenecke Juden mit freundlichen Gesichtern begegnet wäre. Die Nazipropaganda arbeitete subtiler, indem sie behauptete, die Juden seien geizig, raffgierig und verschlagen. Auf diese Weise konnten sie das reine Ressentiment produzieren. Schlichte oder angstvolle Gemüter gingen nun davon aus, dass ein Jude, der einem freundlich begegnete, besonders verschlagen war und sich gut verstellen konnte. Gegen die perfiden Vorurteile der Nazis hatten die Angeklagten keine Chance.“ (Sir Peter Ustinov, 2003)

„Feindbilder“ und Vorurteile „gehören offensichtlich zum Leben und die Problematik besteht damit nicht in deren Abbau sondern im Umgang mit ihnen.“ (Pflüger 1986, Seite 7)

„Stereotype (griech. stereós – „fest, hart, haltbar, räumlich“ und týpos – „-artig“) sind mentale Vereinfachungen von komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personengruppen. Obwohl diese vereinfachten Eindrücke und Darstellungen nicht immer wahrheitsgetreu sind, benötigen wir Stereotype, um die Komplexität unserer Umwelt zu vereinfachen und die Interaktion mit Menschen anderer Gruppen zu erleichtern. Die Anwendung und das Vorhandensein von Stereotypen ist also ein gewöhnlicher Vorgang und ist nicht negativ zu bewerten, solange man sich über die starke Reduzierung der Realität bewusst ist.

Ein verwandter Begriff ist das Vorurteil. Ein Vorurteil entsteht, wenn die verallgemeinerten Eindrücke mit Emotionen besetzt werden. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil. Vorurteile sind meist negativ behaftet und durch ihre Komplexität und Vielfältigkeit schwer aufzuheben. (www.ikud.de/glossar, 2016)

Artikel 3 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (Anmerkung: Der zweite Satz ist 1994 zusätzlich aufgenommen)
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner

Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Grundsätzlich könnte ein Vorurteil losgelöst von positiven oder negativen Bewertungen betrachtet werden. Es ist neutral, wenn ein Sachverhalt mit der Meinung einer Person abgeglichen wird. So kann aus einer Vormeinung beziehungsweise einem Vorurteil ein Urteil werden. Wird es im späteren Verlauf mit weiteren Sachverhalten abgeglichen, wird aus dem entwickelten Urteil wieder ein Vorurteil und es kann ein Urteil auf einem anderen Niveau gebildet werden – analog zu der Hegelschen Dialektik: Synthese aus These und Antithese.

(vergleiche Hans-Georg Gadamer, 1960)

Positive Vorurteile spielen in Verbindung mit Marken eine wichtige Rolle und sind entscheidend für deren wirtschaftlichen Erfolg: zum Beispiel die Deutsche Lufthansa ist eine sichere Fluggesellschaft, bei ALDI kann billig eingekauft werden, ein VW Golf ist besonders zuverlässig.

Zu den aufwertenden Vorurteilen zählen zum Beispiel die Sicht verliebter Menschen aufeinander (hier könnte man auch von Projektionen sprechen), das Vertrauen kleiner Kinder in die unbegrenzten Fähigkeiten der Eltern, der Blick auf die favorisierte Fußballmannschaft.

Doch meistens sind Vorurteile mit abwertenden Einstellungen gegenüber einem Menschen, einer Menschengruppe, einer Stadt/Gemeinde, einer Nation oder einem Sachverhalt verbunden.

Funktionen von Vorurteilen

- Reduzierung der uns umgebenden komplexen Realität
- Reduktion von Unsicherheiten
- Herstellung klarer Zugehörigkeiten
- Erhalt eines positiven Selbstbildes/Selbstdarstellung
- Legitimation und Rechtfertigung von Herrschaft

Schon Kinder ab drei Jahren haben Vorurteile. Bereits in den 1940er Jahren hat der US-Psychologe Kenneth Clark untersucht, ab welchem Alter Kinder einer Hautfarbe bestimmte Eigenschaften zuschreiben. Ab dem Alter von drei Jahren ordneten die Kinder heller Haut Eigenschaften wie schön, klug und nett zu und dunkler Haut Eigenschaften wie hässlich, dumm und gemein. Dahinter verbarg sich keine böse Absicht und keine Indoktrinierung durch die Eltern. Die Kinder hatten ganz einfach gelernt, welche Zuschreibungen in ihrer Umgebung häufiger vorkommen als andere. Sie hatten Automatismen entwickelt, durch die in ihrem Denken das Merkmal Hautfarbe mit einer positiven oder negativen Eigenschaft fest verknüpft war.

„Aus evolutionärer Sicht ist es grundsätzlich sinnvoll, in Kategorien zu denken“, sagt Andreas Beelmann vom Kompetenzzentrum Rechtsextremismus/Universität Jena. Die Welt in Kategorien einzuteilen helfe, die unüberschaubare Welt ein Stück überschaubarer zu machen, sich

schneller zurecht zu finden und voraus zu planen, schneller handeln zu können. Die Hautfarbe und das Geschlecht seien besonders ausgewählt für Vorurteile, weil sie das erste sind, was man an anderen Menschen wahrnimmt.

„Dazu kommt: Was auch immer das Gehirn an Denkleistung einsparen kann, was es automatisiert im Hintergrund ablaufen lassen kann, das spart es auch.“ (Die Welt, 2015)

War dieser Mechanismus aus evolutionärer Sicht sehr sinnvoll, da er geholfen hat, in Notsituationen blitzschnell zu reagieren (zum Beispiel: wildes Tier = Flucht), so führt diese Gehirnleistung in unserem heutigen, sehr viel komplexeren Zusammenleben unter anderem zu der Einschätzung einer Person in nur wenigen Augenblicken. Dieser erste Eindruck ist nur schwer zu revidieren, obwohl es als erwiesen angesehen ist, dass der Mensch mit seinen ersten Eindrücken oft daneben liegt.

Der Stereotyp „Menschen mit dunkler Haut tanzen gern“ spiegelt ganz sicher nicht die Realität wieder. Richtig problematisch wird das Kategorisieren jedoch, wenn eine negative Tönung hinzu kommt und einem zu dem Stichwort „dunkle Hautfarbe“ die Zuschreibungen „kriminell“ und „gefährlich“ einfallen. Neben der gedanklichen Verknüpfung stellt sich auch eine emotionale ein: Gefühle wie Angst oder Verachtung verbinden sich dann ebenfalls mit dem Merkmal „dunkle Haut“.

Vorurteile spiegeln immer das gesamtgesellschaftliche Klima einer Kultur wieder. Und Menschen nehmen Vorurteile recht gerne an, sofern sie das in eine privilegierte Situation bringt.

„Der Mensch hat die Tendenz, sich selbst aufzuwerten, wenn sich die Gelegenheit bietet.“ (Beelmann, Universität Jena). Insbesondere auch, wenn damit die Zugehörigkeit zu der eigenen sozialen Gruppe gestärkt wird. Wenn man überzeugt ist, dass Personen mit Migrationsgeschichte ungebildet und arbeitsscheu sind, dann rechtfertigt dies auch ihre hohe Arbeitslosenquote und ihre geringeren Bildungschancen. Es hat dann nichts damit zu tun, dass Personen mit ausländisch klingenden Namen viel mehr Absagen auf ihre Bewerbungen bekommen.

An obigem Beispiel lassen sich gleich mehrere Funktionen von Vorurteilen beschreiben. Zum einen wird der Erhalt von ungleichen Machtverhältnissen zwischen Mehr- und Minderheiten verfestigt. Die Teilhabe an der Macht auf Kosten der „Anderen“ wird hingenommen beziehungsweise ist beabsichtigt.

(vergl. Anti-Bias-Werkstatt (2007): Methodenbox: Demokratie-Lernen. Berlin oder www.anti-bias-werkstatt.de)

Diese Grenzziehung zwischen dem „Ich“ und den „Anderen“ kann auch als Anpassung und als soziale Eintrittskarte in die von einer Person favorisierte Mehrheitsgruppe beschrieben werden. Sie stärkt die Identität von Menschen.

Zum anderen ist die eigene Aufwertung durch Abwertung „Anderer“ eine Verschiebung von unbewusster Aggression auf sich selber auf Fremdgruppen. Dadurch entsteht das Gefühl eigener Stärke.

Vorurteile und daraus potentiell entstehende Formen von Diskriminierung sind nicht nur im einzelnen Individuum angelegt, sondern leben manchmal bereits seit Generationen in uns. Dieser Erklärungsansatz, den Harald Welzer aus sozialpsychologischer Sicht in seinem Buch „Das soziale Gedächtnis“ sehr eindrücklich beschreibt, entbindet die heutigen Generationen jedoch nicht von selbstkritischer Reflexion.

„Das alltägliche, das kommunikative und das kulturelle (Gedächtnis). Sie sind letztendlich alle Bestandteile des sozialen Gedächtnisses. Wir wissen, dass unsere eigene Erinnerung sich nicht abkoppeln lässt von den sozialen und historischen Rahmenvorgaben, die unseren Wahrnehmungen und Erinnerungen erst eine Form geben, dass viele Aspekte der Vergangenheit bis in unsere gegenwärtigen Gefühle und Entscheidungen hineinwirken, dass es transgenerationale Weitergaben von Erfahrungen gibt, die bis in die Biochemie der neuronalen Verarbeitungsprozesse der Kinder und Enkel reichen, und dass uneingelöste Zukunftshoffnungen aus vergangenen Zeiten plötzlich und unerwartet handlungsleitend und geschichtsmächtig werden können.“ (Welzer 2001, Seite 1)

Was getan werden kann

(Nachfolgende Ausführungen können auch als Ergänzung von Thema 7 in die Gruppe gegeben werden.)

Die Auseinandersetzung mit Vorurteilen, Diskriminierung und Feindbildern ist vor allem auch eine persönliche Aufgabe und nicht delegierbar. Daraus resultiert die Frage, was wir selber als handelnde Personen in unseren verschiedenen Lebensbezügen für ein inklusives und damit auch friedvolleres – nicht zu verwechseln mit konfliktfreiem – Miteinander in dieser Welt tun können.

- In einem nicht endenden Prozess sich immer wieder der eigenen begrenzten Wahrnehmung und die aller Menschen bewusst werden.
- Vorurteile dürfen keine Endurteile sein. Vorurteile können vielmehr die Neugier beinhalten, das Fremde kennenzulernen.
- Intensives Bemühen, nicht vorschnell zu urteilen im Denken und im Sprechen.
- „Schattenakzeptanz“ und Akzeptanz der eigenen Vorurteile als ein Vorurteilsbewusstsein (Anmerkung der Autorin) anzuerkennen. Dies „bedeutet zu sehen, dass der Schatten zu uns gehört und damit zu vermeiden, dass wir ihn (auf andere) projizieren, oder zumindest die Bereitschaft, die Projektionen auch immer wieder zu hinterfragen. Das bedeutet aber Konflikt, Kränkung unseres Selbstwertgefühls, einmal akzeptiert dann aber auch Entlastung, Freiheit und Stärkung unsers Selbstwertgefühls. Die Akzeptanz des Schattens hat weitreichende Konsequenzen. Wenn wir unseren Schatten kennen, seine Existenz akzeptieren und verantwortlich damit umgehen, dann rechnen wir auch mit dem Vorhandensein von Schatten in anderen Menschen. Wir gehen wohlwollender mit Schwächen und Fehlern um, werden toleranter.“ (vergleiche Kast 2000, Seite 159f)

- Keine Verallgemeinerungen durch einmal gemachte Erfahrungen mit Menschen oder Gruppen.
- Nicht die eigenen Normen und Maßstäbe in Bezug auf meine Person, meine Gruppe, meine Kultur eins zu eins auf andere übertragen im Sinn von „das eine ist richtig, das andere ist falsch“.
- Wir brauchen mehr Begegnungen mit echtem Dialog und geduldigem Zuhören. Dies schafft persönliche Erfahrungen und hilft dabei, neue Standpunkte einzunehmen und die eigenen Vorurteilsneigungen zu verringern. Wissenschaftler kritisieren jedoch auch die Reduzierung auf die Sicht individueller Vorurteile. Sie weisen ausdrücklich darauf hin, dass Vorurteile häufig eine Konsequenz und nicht die Ursache von Konflikten zwischen Gruppen sind. Strukturelle Ursachen wie Ressourcen- und Machtungleichheiten können ihrer Ansicht nach durch Kontakt nur begrenzt ausgeräumt werden (vergleiche Stürmer 2008, Seite 288f).
- Demgegenüber zeigen Studien, dass Kontakt und Wissensvermittlung den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung gegenüber Menschen mit Behinderung fördern (vergleiche Krahé 2008, Seite 323).
- Manchmal braucht es Mut und selbstkritische Distanz, die eigene Meinung zu revidieren, Fehler einzugestehen und dem inneren Konflikt nicht zu entgehen.
- Menschen haben ein Recht darauf, dass wir ihnen offen gegenüber treten, unabhängig davon, was in unseren Köpfen und auch Herzen als kollektives Gedächtnis vorprogrammiert ist.
- Gesellschaftliche Normen verändern sich. Damit geht meist ein gesellschaftliches Verbot einher, Vorurteile auszusprechen. Sie leben trotzdem in uns fort, wenn wir uns unsere Projektionen auf „die Anderen“ nicht genauer ansehen und uns fragen „Was hat das mit mir selbst zu tun?“, „Welchen Teil von mir sehe ich in dem Anderen?“ Zum Beispiel, was fällt Ihnen als erstes zu dem Begriffen Zigeuner/Russland/Bayern München ein?
- Informations- und Öffentlichkeitskampagnen (zum Beispiel Sportler gegen Rassismus) unterstützen darin, Vorurteile abzubauen.
- Die Umsetzung eines Diversity Management in Unternehmen wird grundsätzlich als wichtiger Schritt in Richtung inklusive Unternehmenskultur angesehen. Doch auch hier ist darauf zu achten, nicht bestimmte Gruppen in den Mittelpunkt zu stellen (zum Beispiel ältere Mitarbeitende verursachen mehr Arbeitsunfälle, Mütter fehlen häufig/sind nicht so verlässlich, weil sie ihre kranken Kinder pflegen) und so Stigmatisierungen möglicherweise zu verstärken.
- Zivilcouragiertes Verhalten ist ein Mittel, um öffentlichen Parolen/Handlungen in Bezug auf Rassismus, Sexismus und Vorurteilen gegenüber Menschengruppen entgegen zu treten. Dasselbe gilt für Betriebe, Vereine, Zivilcourage-Trainings, Aufklärung in der Bevölkerung und geeignete Vorbilder sollten größere Aufmerksamkeit beigemessen werden (zum Beispiel hat Angela Merkel in ihrer Beileidsbekundung zum Tode des ehemaligen Außenministers Guido Westerwelle auf die große Unterstützung durch seinen Ehemann hingewiesen).

Sich seiner individuellen Vorurteile wie auch der Vorurteile von Gruppen, in denen man sich zugehörig fühlt, zu erkennen, kritisch zu überdenken und neue Lösungen für das eigene Handeln zu entwickeln, ist ein langer Weg und eine tägliche Herausforderung. Und er erfordert Geduld uns selbst und anderen gegenüber!

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 5 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
3	circa 20 Minuten	Erwartungen an den Tag: Erwartungsapfelbaum	Einzelarbeit Plenum
4	circa 30 Minuten	Index-Frage	Paargespräch Plenum
5	circa 40 Minuten	Kennenlernen der Teilnehmenden: „Ich denke, Sie sind ...“	Paararbeit Paargespräch Plenum
6	circa 30 Minuten	Vom Wesen der Vorurteile und was daraus folgen kann	Input Plenum
7	circa 120 Minuten	Ausgrenzung und Diskriminierung – die alltägliche Gewalt: Wo werde ich ausgegrenzt? Wo grenze ich aus? Oder alternativ: Übung/Spiel zum The- ma Diskriminierung und Ausgrenzung	Kleingruppe Plenum
8	circa 45 Minuten	Übertragung in den Alltag: Flussphantasiereise	Einzelarbeit Plenum (Stuhlkreis)
9	circa 20 Minuten	Rückblick auf den Tag: Erwartungsapfelbaum	Plenum
10	circa 10 Minuten	Abschied	
11		Literatur	

Die Themen Begrüßung (1), Vorstellung des Seminarablaufs (2) und Indexfrage (4) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 3 – Erwartungen an den Tag: Erwartungsapfelbaum

Zeitraumen:
Material:

circa 20 Minuten

- Pinnwand
- Metaplanpapier mit aufgemaltem Apfelbaum
- runde Moderationskarten in zwei Farben
- Pinnwandnadeln
- Stifte

(vergleiche Landesjugendring Berlin 2014)

Ziele:

Die Teilnehmenden benennen ihre Erwartungen und Befürchtungen an das Seminar. Die Methodik ist so angelegt, dass zum Abschluss des Seminars darauf wieder Bezug genommen werden kann.

Ablauf:

Die Teilnehmenden bekommen zu Beginn des Seminartages runde Moderationskarten und Stifte und schreiben ihre Erwartungen und Befürchtungen auf verschieden farbige Karten in Stichworten auf. Auf jede Karte wird nur eine Erwartung/Befürchtung gut leserlich geschrieben. Die Teilnehmenden pinnen nacheinander ihre Karten mit den Erwartungen an den Baum (als Apfel) und ihre Befürchtungen auf den Boden (als faulige Äpfel) und sagen kurz etwas dazu.



Thema 4 – Die Index-Frage

Frage für dieses Modul: Werden eingefahrene Meinungen und Verhaltensweisen in unserer Einrichtung, unserem Verein, unserer Gruppe hinterfragt?



Thema 5 – Kennenlernen: „Ich denke, Sie sind ...“

Zeitraumen:
Material:

circa 40 Minuten
Für jede Person eine Kopie des Doppelfragebogens, Stifte

Ziele:

- Eine Person aus der Gruppe näher kennenlernen.
- Aufgrund des ersten Eindrucks eine Person einschätzen.
- Herausarbeiten, auf Grund welcher Kriterien wir zu unseren Einschätzungen kommen und überlegen, was dies für mein Gegenüber bedeuten kann.
- Vorurteilsbildung und Schubladendenken nachvollziehen und reflektieren.

Ablauf:

Jede Person sucht sich ein unbekanntes Gegenüber. In Zweiergruppen füllen alle einen Doppelsteckbrief (Vorlage dazu wird von der Seminarleitung vorbereitet) aus. Zunächst füllt jede Person aus, was sie über die andere Person denkt. Dann wird das Blatt umgeknickt und die Blätter werden getauscht. Nun tragen beide auf der leeren Seite ihre Angaben über sich selbst ein. Die Einschätzungen werden verglichen. Es kann



gefragt werden, was über das Gegenüber interessiert. Für das Aufschreiben des Steckbriefes stehen zweimal fünf Minuten zur Verfügung.

Für die Auswertung im Plenum können folgende Fragen genutzt werden:

- Wie einfach oder schwer ist es, eine andere Person einzuschätzen?
- Welche Faktoren bestimmen unseren ersten Eindruck?
- Was erleichtert/erschwert es mir, jemanden einzuschätzen?
- Nutze ich solche Vorannahmen/Vorurteile („Schubladendenken“) als notwendige Einschätzungshilfe im täglichen Leben? Wenn ja, wobei helfen sie mir?
- Wurden Sie von Ihrem Gegenüber so eingeschätzt, wie Sie sich selber sehen?
- Wie empfanden Sie es, wenn Sie anders eingeschätzt wurden, als Sie sich sehen?
- Wann kann es hilfreich sein, eine Person sofort einzuschätzen?
- Sind Sie im Leben bereit, Ihren ersten Eindruck nachträglich zu verändern?

Thema 6 – Vom Wesen der Vorurteile und was daraus folgen kann

Zeitraumen: circa 45 Minuten

Material: • Powerpoint-Präsentation oder Flipchart

Ziel: • Nach den Erfahrungen aus den vorhergehenden Übungen einen Überblick über die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu Vorurteilen und den daraus folgenden, möglichen Verhaltensweisen erhalten.

Ablauf: Theoretischer Input und Aussprache im Plenum.

Thema 7 – Ausgrenzung und Diskriminierung – die alltägliche Gewalt.

Wo werde ich ausgegrenzt? Wo grenze ich aus?

Zeitraumen: circa 120 Minuten

Material: • große Papierbögen (Metaplanpapier oder Flipchart-Papier)
• dicke Filzschreiber
• genügend Platz für ruhige Kleingruppenarbeit

Ziele: • Zu erfahren und zu reflektieren, das alle Teilnehmenden (schon einmal) ausgegrenzt wurden/diskriminiert haben oder ausgegrenzt/diskriminiert wurden.
• Über Reaktionsmuster bei eigener Ausgrenzung/Diskriminierung nachdenken und über die von anderen erfahren.
• Erkennen, dass das Gefühl einer erlebten Ausgrenzung/Diskriminierung bleibt, während man schneller vergisst oder es gar nicht bemerkt, wenn man jemanden ausgegrenzt/diskriminiert hat.

Ablauf:

Aus Vorurteilen gespeiste Benachteiligung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen finden wir häufig in unserem Alltag. Am ehesten denken wir darüber nach, wenn wir selber ausgegrenzt/diskriminiert worden sind.

Phase 1:

Meine Erfahrungen als ausgegrenzte/diskriminierte Person

Vorab wird eine Person benannt, die auf die Zeit achtet. Ebenso wird der Hinweis gegeben, sich eine Situation auszusuchen, die gefühlsmäßig nicht zu belastend ist. Die Teilnehmenden sollen darüber reden können. Die Teilnehmenden finden sich in Dreier- oder Vierergruppen zusammen. In ruhiger Atmosphäre erzählen alle in maximal drei Minuten eine Situation, in der sie ausgegrenzt oder diskriminiert wurden. Die anderen hören nur zu. Es dürfen Verständnisfragen gestellt werden, jedoch keine Kommentare und Wertungen zu den einzelnen Situationen abgegeben werden.

Die Kleingruppe schreibt auf großes Papier in eine zweiseitige Tabelle 1. die Gefühle, die durch die Ausgrenzungs-/Diskriminierungserfahrung hervorgerufen wurden.

2. wie sie auf die Diskriminierung reagiert haben.

Ist die Arbeit beendet, werden die Papiere in die Mitte des Raumes gelegt. Alle lesen die Ergebnisse still für sich selbst. Die Leitung fasst die Gefühle und Reaktionen zu den erlebten Ausgrenzungen und Diskriminierungen zusammen.

Vor der zweiten Phase empfehlen wir eine kurze Pause.

Phase 2:

Meine Erfahrungen als ausgrenzende/diskriminierende Person

Die Gruppen setzen sich neu zusammen und wieder wird eine Person benannt, die auf die Zeit achtet. Jeder berichtet maximal drei Minuten über eine Situation, in der sie/er jemanden ausgegrenzt oder diskriminiert hat. Die anderen hören nur zu. Es dürfen Verständnisfragen gestellt werden, jedoch keine Kommentare und Wertungen zu den einzelnen Situationen abgegeben werden.

Auf einem weiteren großen Papierbogen werden die Begründungen aufgeschrieben, mit denen die Teilnehmenden ihr ausgrenzendes/diskriminierendes Verhalten gerechtfertigt haben.

Ist die Arbeit beendet, werden die Papiere in die Mitte des Raumes gelegt. Alle lesen die Ergebnisse still für sich selbst.

Tipp:

Abhängig von der Offen- und Vertrautheit der Gruppe kann es hilfreich sein, wenn die lehrende Person ein Beispiel erzählt, bei dem sie diskriminiert und/oder ausgegrenzt hat. Das kann die Hemmschwelle für das Erzählen in Phase 2 herabsetzen.

Anschließend werden beide Teile der Übung im Plenum ausgewertet.
Fragen dafür können sein:

- Wie geht es Ihnen nach dieser Übung?
- Ist Ihnen einer der beiden Teile der Übung leichter gefallen? Wenn ja, wie hat sich das bemerkbar gemacht?
- Spielten die möglichen Gefühle der Ausgegrenzten/Diskriminierten in der damaligen Situation eine Rolle für Sie?

Alternative Übung zum Thema: Diskriminierung und Ausgrenzung
(durch die Wahrnehmung von Fremdheit)

Diese Übung/dieses Spiel kann alternativ eingesetzt werden, wenn eine Gruppe sich schon länger kennt und/oder die Seminarleitung auf Grund ihrer Informationen zu der Seminargruppe einschätzt, dass es schwierig sein könnte über eigene Ausgrenzung/Diskriminierung anhand konkreter Beispiele zu sprechen.

Material:

- drei verschiedene Spielanleitungen für das vermeintlich gleiche Spiel (Vorlage vorhanden)
- drei Spielwürfel
- pro Person zehn Spielchips (Pokerchips oder kleine Karten)



Ziel:

- die Teilnehmenden setzen sich damit auseinander, was es heißt, in eine Umgebung zu kommen, in denen sie Regeln und Kommunikationsformen vorfinden, die sie nicht verstehen. Ausgrenzungs- oder Integrationsdynamiken werden sicht- und spürbar und können auf Grundlage dieser Erfahrung reflektiert werden.



Ablauf:

- Die Lehrperson kündigt an, es handele sich lediglich um ein kleines Warm up/ein Konzentrationsspiel.
- Die Teilnehmenden setzen sich an drei Tischgruppen mit je fünf Personen (anzupassen je nach Gruppengröße). Die Tischgruppen sollten so weit voneinander entfernt sein, dass sich die Teilnehmenden nicht gegenseitig auf den Tisch gucken können und nicht so viel von den Nebentischen mitbekommen.
- Die Teilnehmenden dürfen ab sofort nicht mehr sprechen. Sie dürfen keine Rückfragen stellen. Jegliche Form der verbalen Kommunikation ist im Spiel verboten. Auch das Herumlaufen im Raum ist untersagt. Alle bleiben auf ihrem Platz sitzen, bis die Lehrperson etwas anderes ansagt.
- Die lehrende Person erläutert die Spielregeln langsam und deutlich. Nach jeder Spielphase erläutert sie die weitere Vorgehensweise. Auch hier dürfen die Teilnehmenden keine Rückfragen stellen. Lediglich lachen/kichern ist erlaubt.

Phase 1:

Übungsphase zum Kennenlernen des Spiels

1. Jede Tischgruppe erhält eine der Vorlagen/Spielregeln.

Hinweis:

- Die Lehrperson sollte darauf achten, dass die Gruppen nicht merken, dass es sich um unterschiedliche Spielregeln pro Tischgruppe handelt.
2. Die Lehrperson kündigt an: „Sie haben nun insgesamt fünf Minuten Zeit sich die Symbole und die dazugehörigen Gesten (siehe Seite 49) einzuprägen. Sie erhalten einen Würfel mit Symbolen. Mit diesem können Sie schon mal üben. Eine Person beginnt zu Würfeln. Das gewürfelte Symbol soll als Geste von allen Teilnehmenden so schnell wie möglich dargestellt werden. Danach ist die nächste Person der Tischgruppe dran und würfelt und so weiter. Spielen Sie zehn Runden zur Übung.“
 3. Die Spielregeln werden am Schluss der Übungsphase wieder eingesammelt.

Phase 2:

Erste „richtige“ Spielrunde

4. Nach 15 Minuten (die Teilnehmenden dürfen nach wie vor nicht sprechen) erhalten alle Mitspielenden zehn Chips.
5. Die Lehrperson kündigt an: „Sie haben nun jeweils zehn Chips bekommen. Sie spielen das Spiel genauso wie in der ersten Phase. Nun ist es allerdings so, dass diejenige Person, die würfelt, beobachten muss, wer zuletzt/zu langsam/falsch (nicht die richtige Geste) reagiert hat. Die langsamste Person muss einen Chip an die würfelnde Person abgeben. Die würfelnde Person selbst macht keine Geste, sondern beobachtet nur. Dann ist die nächste dran mit Würfeln und so weiter. Mitspielende, die keine Chips mehr haben, erhalten sechs neue Chips. Gewonnen hat, wer zum Schluss noch die meisten Chips hat. Spielen Sie so zügig wie möglich.“
Die Lehrperson lässt das Spiel nun vier bis fünf Minuten laufen.

Phase 3:

Spielwechsel

6. Nach der zweiten Phase bittet die lehrende Person die Spielenden, ihre Chips zu zählen und erfragt, wer in der Runde gewonnen hat. Es darf nur die Anzahl ihrer Chips gesagt werden, mehr nicht. Die lehrende Person fordert die Siegenden nun auf, ihre Tischgruppe zu wechseln. Alle anderen bleiben auf ihren Plätzen sitzen. Alle dürfen ihre Chips behalten beziehungsweise mitnehmen. Die Lehrperson kündigt nun an, dass es eine weitere Runde geben wird und betont nochmals, dass keinerlei Worte gesprochen werden dürfen und das Spiel möglichst zügig gespielt werden sollte (an dieser Stelle besonders wichtig!). Die Personen, die keine Chips mehr hatten, dürfen jetzt wieder mitspielen (erhalten aber keine neuen Chips). Die Lehrperson sollte sich hier nicht hinreißen lassen, auf Fragen oder

Gesten an sich einzugehen. In der Regel sind einige Spielende irritiert und versuchen darauf aufmerksam zu machen, dass „der Neue“ da was nicht versteht. Er weist darauf hin, dass kein Wort gesprochen werden darf und beobachtet nur und gibt Anweisungen zum Spielablauf.

7. Das Spiel wird eine weitere Runde für vier bis fünf Minuten durchgeführt. Zum Schluss wird wieder ermittelt, wer gewonnen hat.
8. Anschließend gehen die Tischgruppen nach dieser Runde in ihre ursprüngliche Besetzung zurück.

Auswertung in der Tischgruppe (circa zehn Minuten)

9. Untenstehende Fragen werden (auf einem Flipchart) vorgestellt. Die Teilnehmenden dürfen sich in der Kleingruppe nun zu diesem Thema wieder sprachlich austauschen.
 - I. Was ist in der Übung passiert?
 - II. Was ist euch während des Spielablaufs aufgefallen?
 - III. Zu welchem Zeitpunkt ist euch etwas aufgefallen?

Auswertung im Plenum (circa 20 Minuten)

Achtung:

Die Gruppe muss angeleitet werden, sehr sensibel und nicht (ab) wertend miteinander umzugehen. Durch diese Übung können Reaktionen hervorgerufen werden, die stark triggern können. Des Weiteren erleben sich einige Teilnehmende als ausgrenzend, egoistisch oder auch resignierend. Möglicherweise muss dies aufgefangen werden. Die Lehrperson sollte deutlich machen, dass diese Übung stark konfrontativ ist und alle vorkommenden Reaktionen menschlich sind und lediglich Denkanstöße ermöglichen sollen. Sie macht deutlich, dass das Verhalten in dieser Übung Reaktionen widerspiegelt, die nicht der Reaktion im „realen“ gesellschaftlichen Leben entsprechen müssen. Sollte die Lehrperson eine Reaktion bei einer Person erlebt haben, die möglicherweise stark kritisch betrachtet werden könnte, sollte die Kleingruppe begleitet werden.

Mögliche Fragen:

- a. Wie sind die Gruppen mit dem „Neuling“ umgegangen? Wie haben die Anderen reagiert, als sie merkten, dass dieser die Regeln (vermeintlich) nicht verstanden hat? Welche Gefühle hat das ausgelöst?
- b. Wie haben sich die „Neulinge“ gefühlt, als sie merkten, dass sie den Spielregeln nicht folgen konnten, aber sich auch nicht äußern konnten?
- c. Wie haben Sie sich in ihrer Rolle gefühlt (an alle gerichtet)? Was haben Sie über sich selbst erfahren in dieser Übung?
- d. Was glauben Sie, hat diese Übung mit dem heutigen Seminarthema (gesellschaftliche Zusammenhänge) zu tun?

Vorlage für Spielregeln (Bei zwei weiteren Spielanleitungen werden einfach drei Gesten untereinander ausgetauscht – keine neuen Symbole oder Gesten nutzen, nur vermischen.)

Herz	=	eine Hand auf den Brustkorb legen
Kreis	=	zwei Fäuste machen
Punkt	=	sich an die Nase fassen
Kreuz	=	mit beiden Händen auf den Tisch klopfen
Blume	=	Flache Hand auf die Stirn legen
Strichmännchen	=	mit beiden Händen auf die Oberschenkel schlagen

Und als Impuls: „Or maybe just keep it simple.“



Quelle: tuffix, <http://tuffix.deviantart.com/art/Prejudice-and-Pride-319123154>, 31.03.2016, 16:50 Uhr.

Übersetzung Comic: Vorurteil und Stolz

1. Bild Mädchen mit Zopf: Woher kommst du?
2. Bild Mädchen mit Tuch (denkt): Soll ich sagen...?
3. Bild Mädchen mit Tuch (denkt): Ich bin Deutsche. Entschuldige, ich bin nicht blond und blauäugig. Verdammt! Wir sind multikulturell. Mal ehrlich.
4. Bild Mädchen mit Tuch denkt und stellt sich vor zu weinen: Warum willst du nicht, dass ich mich als Teil dieser Gesellschaft fühle? Ich bin aus Deutschland!
5. Bild Mädchen mit Tuch denkt: oder vielleicht?: Ich bin Deutsche. Ich bin in Tunesien geboren und mein Vater ist Tunesier und meine Mutter ist Deutsche und wir lebten in Tunesien und
6. Bild Mädchen mit Tuch stoppt in ihren Gedanken.
7. Bild Mädchen mit Tuch: Ich komme aus Berlin.
- Mädchen mit Zopf: Wirklich? Ich komme aus Hamburg.
- Letzte Bemerkung Oder es vielleicht ganz einfach machen.

Thema 8 – Übertragung in den Alltag: Flussphantasiereise

Zeitraumen: circa 25 Minuten

Materialien: • keine

Ziel: • Mit kreativer Methode reflektieren, was die Teilnehmenden von dem im Seminar Erfahrenen und Gelernten in ihrem Alltag (Betrieb, Verein, Privatleben) mitnehmen und umsetzen möchten.

Ablauf: Stuhlkreis. Bequeme Sitzposition. Wer mag, schließt die Augen. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich das Seminar und ihren bevorstehenden Alltag als Flusslauf vorzustellen. Das Seminar ist die Quelle, die Mündung ist das, was sich die Teilnehmenden für ihren Alltag nach dem Seminar wünschen. Unterwegs finden sich zum Beispiel Stromschnellen, Umtragestellen, Anlegestellen, querliegende Holzstämme, Hindernisse, Etappenziele, Hilfsmittel, Vögel singen. Nach dem Wetter fragen. Danach fragen, wie die Böschung aussieht/bewachsen ist. – Für die Phantasiereise fünf bis zehn Minuten einplanen. Nach der stillen Phantasiereise werden die Teilnehmenden gebeten, einige ihrer Reiseerfahrungen mit den anderen zu teilen.

Alternativ: Wem es fremd ist, eine Phantasiereise anzuleiten oder zu vermuten ist, dass diese Methode für die Zielgruppe ungeeignet ist, kann Thema 9 „Erwartungsapfelbaum“ ausgeweitet werden.

Thema 9: Rückblick auf den Tag: Erwartungsapfelbaum

Zeitraumen: circa 20 Minuten

Material: • Der „Erwartungsapfelbaum“ vom Seminareinstieg.

Ziel: • Die Methode schlägt einen klaren Bogen zum Ausgangspunkt der Teilnehmenden zu Beginn des Seminars und zeigt sehr schön, woran weiter gearbeitet werden kann.

Ablauf: Die Teilnehmenden pflücken ihre „Äpfel“ in einen „Erntekorb“. Diese zeigen, welche Erwartungen erfüllt wurden. Nicht erfüllte Erwartungen bleiben hängen. Nicht eingetretene Befürchtungen werden beiseitegelegt. Übrig bleiben eingetretene Befürchtungen und unerfüllte Erwartungen.

(vergleiche Landesjugendring Berlin 2014)

Wenn Thema 8 übersprungen wurde, kann der Ausblick auf den Alltag in den „Erwartungsapfelbaum“ integriert werden. Auf Kärtchen in einer weiteren Farbe werden die Dinge aufgeschrieben, an die vorher nicht gedacht wurde und ganz neu hinzugekommen sind. Anhand aller Kärtchen überlegen die Teilnehmenden drei Dinge, die sie zukünftig im Sinne von Vorurteilsbewusstsein bei sich ändern wollen.

Thema 10: Abschied

„Wenn du wissen möchtest, wie dein zukünftiges Leben aussieht, schau dir deine jetzigen Handlungen an.“

Literatur

Anti-Bias-Werkstatt (2007): Methodenbox: Demokratie-Lernen. Berlin

Benz, Wolfgang (1996): Feindbild und Vorurteil. München

Coleman, Petra (2002): The Way of Change – 7 Basics für erfolgreiche Veränderungsprozesse in Unternehmen. München

Gadamer, Hans-Georg (1960): Wahrheit und Methode. Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik. Unveränderter Nachdruck der 3. erweiterten Auflage. Tübingen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

Häcker, Hartmut/Stapf, Kurt-Hermann (1982): Dorsch Psychologisches Wörterbuch. 10. Auflage. Bern Stuttgart Wien

Heinrich Böll Stiftung – Heimatkunde – Migrationspolitisches Portal: Diversity-Training: Der Ansatz von „Eine Welt der Vielfalt“. Berlin

Kast, Verena (2000): Sich wandeln und sich neu entdecken. Freiburg

Krahé, Barbara (2008): Interventionen zum Abbau von Vorurteilen gegenüber Menschen mit körperlichen Behinderungen. In Peterson/Six (Hrsg.): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Weinheim, Basel

Landesjugendring Berlin (2014): Praxishandbuch Juleica-Ausbildung in Berlin. Modul 13: Vorurteilsbewusstsein – Inklusion. Berlin

Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens e. V. (Hrsg.) (2012): Fachkraft Inklusion. Hannover

Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e. V. (Hrsg.) (2004): Integration – Übungen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung. Magdeburg

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn

Peterson, Lars-Eric/Six, Bernd (Hrsg.) (2008): Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Weinheim, Basel

Pflüger, Peter Michael (1986): Freund und Feindbilder. Olten

Studiengesellschaft für Friedensforschung e. V.: Denkanstöße Nr. 49. München

Stürmer, Stefan (2008): Die Kontakthypothese. In: Peterson/Six: Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Weinheim, Basel

Ustinov, Sir Peter (2003): Achtung! Vorurteile. Hamburg

Welzer, Harald (2001): Das Soziale Gedächtnis. Hamburg

Internetadressen

www.anti-bias-werkstatt.de

www.baustein.dgb-bwt.de (DGB-Bildungswerk Thüringen e. V.)

www.ikud.de/glossar/stereotype-und-vorurteil/html

www.uni-jena.de/svw/intervention_evaluation/start-Dateien/andreas_beelmann.htm

www.welt.de/143913703

www.wikipedia.org/wiki/Vorurteil



Foto: Präventionsrat Oldenburg

Modul 4

Sprich mit deinen Vorurteilen
Lebendige Bibliothek

Sprich mit deinen Vorurteilen
Lebendige Bibliothek

„Du öffnest die Bücher
und sie öffnen dich!“
(Tschingis Aitmatov)

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Dimensionen von Vielfalt kennenlernen.
- Werte aus unserem Kulturkreis benennen.
- Übergeordnete Werte formulieren.
- Sie lernen das besondere Format der Lebendigen Bibliothek kennen.
- Mit Menschen im Gespräch sein, die von unserer Gesellschaft häufig mit Vorurteilen belegt werden.
- Sie können Ihre eigenen Gefühle und Verhaltensweisen wahrnehmen und reflektieren, wenn Sie mit ihren Vorurteilen im Gespräch sind.

Einführung

In Modul 3 haben wir theoretischen Input und verschiedenste Übungen zu den Schwerpunkten Vorurteile, Ausgrenzung und Diskriminierung vorgestellt. In diesem Modul liegt der Schwerpunkt sehr praktisch in der Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen. Dazu haben wir das Format der „Lebendigen Bibliothek“ gewählt. Das spannende Konzept der Lebendigen Bibliothek ist einfach erklärt. Es ist eine innovative Veranstaltungsform, die das Ziel hat, Vorurteile aus dem Weg zu räumen und Menschen in Kontakt zu bringen, die sich sonst nie begegnen würden.

Die Lebendige Bibliothek ist entwickelt worden, um Menschen einen geschützten Rahmen anzubieten, in dem sie ihre stereotypen Vorstellungen und Vorurteile durch Gespräche verändern können. Wünschenswert ist, dass diese Erfahrung auch auf andere Vorurteile übertragen wird und so eine neue Qualität von Vorurteilsbewusstsein entstehen kann. In der Lebendigen Bibliothek leihen „Leser“ echte Menschen aus und das „Lesen“ ist ein Gespräch unter vier/sechs/acht Augen. Sie ist ein Ort, an dem schwierige Fragen erwartet und grundsätzlich auch beantwortet werden.

Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Geschichte, mit unterschiedlichen Berufen, Hobbies oder Weltanschauungen, also Menschen, die im Alltag oftmals unter Stereotypen und Vorurteilen zu leiden haben, stellen sich für die Fortbildung als Bücher und damit den Fragen der Teilnehmenden zur Verfügung. Im Dialog/im Gespräch gibt es somit authentisches Erfahrungswissen aus erster Hand, das Vorbehalte gegen Personengruppen abbauen helfen will.

Im Falle dieser Fortbildung sorgen die Lehrenden für einen geschützten Rahmen, der eine ungestörte Gesprächsatmosphäre zwischen der entleihenden Person und dem lebenden Buch ermöglichen muss. Es gelten Regeln, die einen gegenseitigen respektvollen Umgang gewährleisten. Das „Buch“ entscheidet, was und wie viel Persönliches es erzählen möchte und was nicht. Sowohl das „Buch“ als auch die „lesende“ Person können das Gespräch jederzeit ohne Begründung abbrechen. Die „Lesenden“ verpflichten sich vor der Entleihe, das „Buch“ unbeschädigt zurückzugeben, das heißt, deren Würde darf in keiner Form verletzt werden.

Die erste Lebendige Bibliothek wurde im Jahr 2000 für das Musikfestival in Roskilde (Dänemark) organisiert und sollte ein Zeichen gegen Gewalt setzen. Dieses Festival gehört mit bis zu 115.000 Teilnehmenden bis heute zu den größten in Europa.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 5 Minuten	Index-Frage	Einzelarbeit Paargespräch Plenum
3	circa 5 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
4	circa 20 Minuten	Erwartungen an den Tag	Einzelarbeit Plenum
5	circa 15 Minuten	Dimensionen von Vielfalt	Input Plenum
6	circa 60 Minuten	Unser Wertesystem und universelle Werte	Plenum Kleingruppe Plenum
7	circa 200 Minuten	Seinen Vorurteilen begegnen: Lebendige Bibliothek	Plenum Zweier-/Gruppen- gespräche mit den „Büchern“ Kleingruppen
8	circa 30 Minuten	Rückblick auf den Tag: Transfer in den Alltag – drei Dinge, die ab morgen anders sind	Plenum
9	circa 5 Minuten	Abschied	Plenum
		Internetadressen	

Die Themen Begrüßung (1), Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (3) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 2 – Index-Frage für dieses Modul

Frage für dieses Modul: Wird in Ihrer Einrichtung/Verein/Organisation Vielfalt als Bereicherung und Entwicklungsmotor gesehen und nicht als Problem, das es zu lösen gilt?



Thema 4 – Erwartungen an den Tag

Zeitraumen: circa 20 Minuten

Material:

- Kärtchen in ausreichender Anzahl
- Stifte für alle Teilnehmenden
- Metaplanwand
- Pinnnadeln



Ziele:

- Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Wünsche und Erwartungen der Gruppe.
- Die Wünsche und Erwartungen werden wieder in die Abschlussreflexion integriert.



Ablauf:

Die Teilnehmenden schreiben in Einzelarbeit in circa fünf Minuten ihre Wünsche auf Kärtchen. Anschließend werden die Kärtchen auf der Metaplanwand gesammelt und nach Themen sortiert. Die lehrende Person fasst das Ergebnis zusammen. Die Wand wird mit Hinweis auf die Abschlussreflexion sichtbar zur Seite gestellt.

Thema 5 – Dimensionen von Vielfalt

Zeitraumen: circa 30 Minuten

Material:

- Arbeitsblatt zu Diversität/Vielfalt
- Eventuell Schaubild als Präsentation, um einen gemeinsamen Blick auf das Schaubild zu haben und nicht alle für sich.



Ziele:

Erkennen und bewusst wahrnehmen, dass

- jeder Mensch Träger vielfältiger Eigenschaften und Merkmale ist.
- allein jedes Merkmal bei jedem Menschen unterschiedlich ausgeprägt ist.
- in jeder Kultur diese Merkmale unterschiedlich ausgeprägt sind.
- alle diese Merkmale individuell, kulturell und gesellschaftlich unterschiedlich bewertet werden.
- wir unsere kulturellen Prägungen nicht beiseitelegen können, sie uns aber bewusst machen können, um mit ihnen vorurteilsbewusst umgehen zu können.
- Kulturen und Menschen sich wechselseitig prägen und nicht statisch sind.



Ablauf:

Vorstellung des Schaubildes durch die lehrende Person. Aussprache im Plenum zu den unten genannten Dimensionen.

Arbeitsblatt I – Dimensionen von Vielfalt

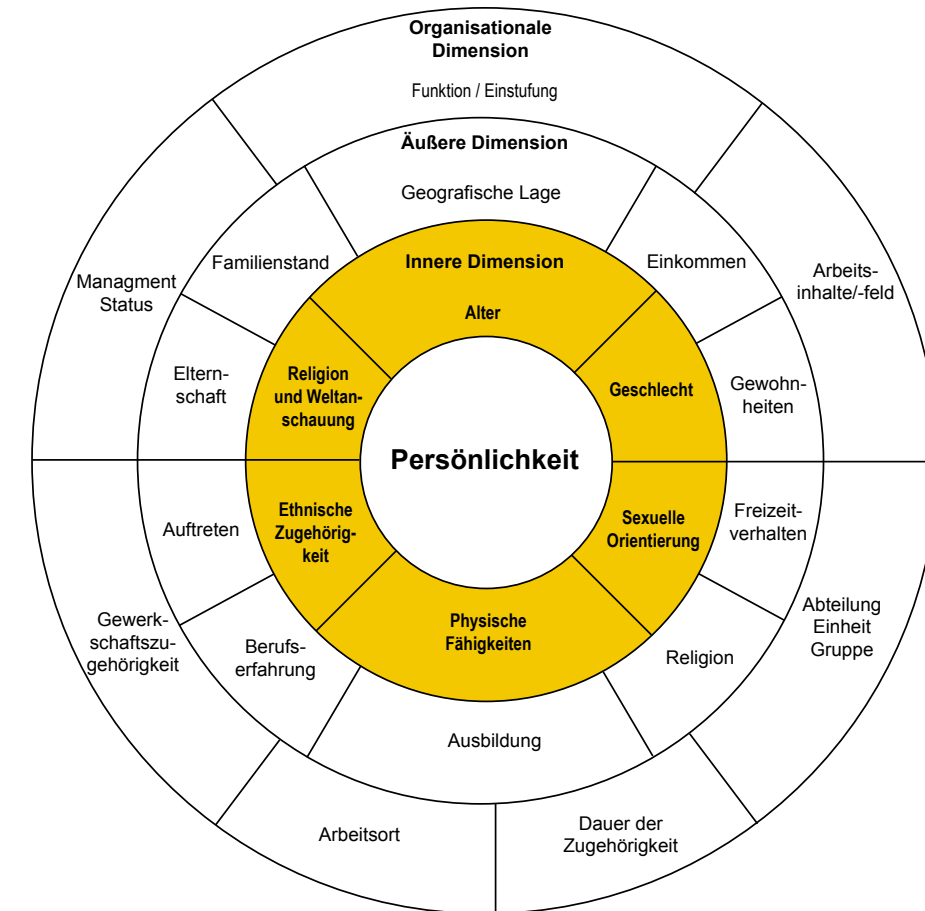


Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe (2003): „4 Layers of Diversity“

Das Modell von Gardenswartz und Rowe stellt sehr anschaulich dar, welche Aspekte der Begriff Diversität beziehungsweise Vielfalt umfasst.

- Im innersten Kreis sind die individuellen Aspekte eines jeden Menschen zu finden.
- Die inneren Dimensionen oder Kerndimensionen im zweiten Kreis gelten als vom Individuum relativ unveränderbar und werden auch in entsprechenden Gleichbehandlungs-Gesetzen berücksichtigt.
- Die Aspekte im dritten Kreis, den äußeren Dimensionen, zeichnen sich durch Veränderbarkeit aus. Wobei Religion und Weltanschauung eine Ausnahme im Schema bilden. Diese Begriffe könnten auch zum Kreis der Inneren Dimensionen gezählt werden. Zum einen sind Religion und Weltanschauung nicht immer frei wählbar. Zum anderen besteht im Hinblick darauf ein rechtliches Verbot der Benachteiligung.
- Im vierten und äußersten Kreis findet man schließlich die Art der Zugehörigkeit innerhalb einer Institution oder Organisation.

vergleiche Diversity Management – Universität Wien 2002 <https://diversity.univie.ac.at/was-ist-diversitaet/dimensionen-von-diversitaet/>

Thema 6 – Unser Wertesystem und übergeordnete Werte

-  Ziele:
-  Ablauf:
- Zeitraumen: circa 60 Minuten

Material:

 - Arbeitsblatt mit den Daten der deutschen Werteskala und dem Werte-Index 2016
 - Kärtchen
 - Pinnwandnadeln
 - Stifte
 - drei bis vier Metaplan-Wände
 - Eigene Werte benennen und nach Wichtigkeit sortieren.
 - Abgleich der eigenen Werte mit der deutschen Werteskala.
 - Werte benennen, die gesellschaftsübergreifend sein könnten.
 - Benennen, was Werte mit Vorurteilen zu tun haben können.
 - Die Teilnehmenden gehen in Gruppen zu vier bis fünf Personen zusammen.
 - Alle schreiben die eigenen Werte auf Kärtchen und sortieren sie nach Wichtigkeit. Circa 15 Minuten.
 - Anschließend stellen sich die Teilnehmenden innerhalb ihrer Gruppe ihre Werteskalen vor. Circa 15 Minuten.
 - Anschließend werden im Plenum alle Wertebilder nebeneinander gestellt. Unterschiede können benannt aber nicht bewertet werden.
 - Im letzten Schritt werden gemeinsame Werte überlegt, die Kultur übergreifend beziehungsweise universell sein könnten. Wenn diese bereits benannt sind, werden sie farblich gekennzeichnet. Ansonsten neue Kärtchen geschrieben. Circa 30 Minuten.

Zum Abgleich erhalten die Teilnehmenden zum Schluss das Arbeitsblatt mit der deutschen Werteskala und dem Werte-Index 2016.

Arbeitsblatt II

- 
- Ziele:

 - Seine eigenen Wünsche bezogen auf den Fortbildungstag formulieren.
 - Das Stimmungsbild als spätere Grundlage für die Reflexion am Ende des Fortbildungstages nutzen können.
- Deutsche Werteskala:

Ehrlichkeit	79 Prozent
Selbstständigkeit	65 Prozent
Verlässlichkeit	64 Prozent
Hilfsbereitschaft	64 Prozent
Gutes Benehmen/Anstand	61 Prozent
Verantwortungsbereitschaft	60 Prozent
Freundlichkeit	60 Prozent
Höflichkeit	59 Prozent
Fleiß	57 Prozent
Toleranz	56 Prozent
Pflichterfüllung/Pflichtbewusstsein	56 Prozent
Disziplin	56 Prozent
Gerechtigkeitsgefühl	56 Prozent
Vertrauenswürdigkeit	52 Prozent
Konfliktfähigkeit	52 Prozent
Durchsetzungsvermögen	50 Prozent
Kritikfähigkeit	39 Prozent

(Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend MONITOR FAMILIENFORSCHUNG, Ausgabe Nr. 7, Werteorientierte Erziehung in Deutschland, BAT Freizeit-Forschungsinstitut 2006, Repräsentativbefragung von 2000 Personen ab 14 Jahren im Juni 2006 in Deutschland)

- Werte-Index 2016:
- Platz 1: Gesundheit
 - Platz 2: Freiheit
 - Platz 3: Erfolg
 - Platz 4: Natur
 - Platz 5: Gemeinschaft
 - Platz 6: Familie
 - Platz 7: Sicherheit
 - Platz 8: Anerkennung
 - Platz 9: Gerechtigkeit
 - Platz 10: Nachhaltigkeit

Der Werte-Index kartographiert den Werte-Kosmos der Internet-Nutzenden. Er zeigt, wie häufig und in welchem Kontext deutsche Internet-Nutzende grundlegende Werte unserer Gesellschaft besprechen. Grundlage für die Analyse sind über fünf Millionen veröffentlichte Meinungen aus Blogs, Foren und Communities. Während die deutsche Werteskala handlungsbezogene Werte aufführt, zeigt der Werte-Index eher Handlungsfelder wie zum Beispiel Familie, Natur oder Nachhaltigkeit auf. Der Werte-Index wurde 2009 erstmalig erhoben.

vergleiche Krüger, Jens; Wippermann, Peter; TNS Infratest: Werte-Index 2016. Berlin 2016

Thema 7 – Lebendige Bibliothek: Seinen Vorurteilen begegnen

Zeitraumen: circa 200 Minuten

- Material:
- Ein Ort, an dem in Ruhe Zweier- beziehungsweise Dreiergespräche geführt werden können und der dieser Gruppengröße angepasst ist.
 - Eine „Rezeption“, an dem die „lesenden“ Personen mitteilen können, welches Buch sie ausleihen möchten und erfahren, ob/zu welcher Zeit dies möglich ist.
 - Getränke für die „Bücher“ an den Tischen.
 - Einen Rückzugsort für die „Bücher“ mit Getränken und Catering bereit stellen.
 - Eine „Bibliothekarin“ (siehe weiter unten unter Vorbereitung Punkt 7).
 - Einen Zeitplan an der Rezeption in Form einer Tabelle, wann welches „Buch“ für eine vorab vereinbarte Zeit von wem ausgeliehen werden kann.
 - Eventuell eine Wartezone für die Ausleihenden einrichten. Die Gespräche sind aufregend und aufwühlend auch für die Teilnehmenden. Deshalb ist es für eine erste Verarbeitung des Erlebten gut, wenn auch die Teilnehmenden zwischendurch ihre Erlebnisse sacken lassen können.
-  Ziele:
- Die Teilnehmenden kommen mit ihren Vorurteilen in Kontakt und sprechen mit ihnen, was im Alltag vermutlich nicht passieren würde.
 - Oder: Die Teilnehmenden kommen mit ihren Vorurteilen in Kontakt, die sie sonst nur in ihrem beruflichen Kontext treffen und ihnen dort nicht die Fragen stellen, die sie schon immer einmal stellen wollten.
 - Die Teilnehmenden begegnen ihren Vorurteilen und lernen Menschen kennen, die wie alle aus sehr vielen Facetten bestehen. Wie viele Facetten die Teilnehmenden kennenlernen, hängt auch von ihren eigenen Fragen ab.
 - Die Teilnehmenden kommen vor der direkten Begegnung/dem Gespräch mit dem Fremden/dem Vorurteil auch mit ihren Gefühlen in Kontakt. Das kann Angst sein, aber auch Neugier oder Freude, endlich einmal eines seiner „Vorurteile“ kennenzulernen.
 - Die Teilnehmenden können sehr direkt erleben, dass sie nur mit Neugier und Offenheit die Menschen kennenlernen können.
 - Ein wünschenswertes Ziel ist, wenn die Erfahrungen aus den Gesprächen so nachhaltig sind, dass zukünftig ein anderer Umgang mit Vorurteilen möglich ist und eine andere Qualität von Vorurteilsbewusstsein entsteht.

Vorbereitungen:

1. Die Veranstalter einigen sich über das Thema, die Zahl und die konkreten „Titel“, die sie in der Lebendigen Bibliothek haben möchten.
2. Mit potenziellen „Büchern“ in Kontakt treten. Hier ist das Aufbauen von Vertrauen sehr wichtig. Die Ansprache und die ersten Gespräche sollen gut vorbereitet werden, damit die potenziellen Bücher zusagen und beim Projekt mitmachen möchten.
 - a. Die Ansprache kann über den lokalen Präventionsrat, über die in der Stadt-/Kommunalverwaltung zuständige Stelle für Integration / Inklusion (in Oldenburg die Fachstelle Inklusion), über Selbsthilfegruppen und alle anderen Organisationen erfolgen, die sich mit den relevanten Gruppen beschäftigen.
 - b. Die Ansprache kann ebenfalls über einen Verteiler laufen, bei dem sich Personen bereits gemeldet haben, um als „Bücher“ zur Verfügung zu stehen.
 - c. Die Ansprache kann natürlich auch über alle eigenen Netzwerke und Kontakte erfolgen.
3. Am intensivsten sind Gespräche zu zweit. Abhängig von der zur Verfügung stehenden Zeit, von der Gruppengröße und der Anzahl der „Bücher“ ist zu klären, in welchen Konstellationen die Gespräche stattfinden können/dürfen – zu zweit, zu dritt, in kleinen Gruppen. Wir haben auch schon sehr intensive und schöne Gespräche erlebt, bei denen eine Schulklasse mit einem „Buch“ gesprochen hat. Das ist sehr genau vorab zu klären und hängt auch stark von der Einstellung der „Bücher“ ab, auf die unbedingt zu achten ist. Auch sollte eingeplant werden, dass ein „Buch“ zwischendurch eine Auszeit braucht, weil ein Gespräch emotional belastend sein kann.
4. Vorbereitungen für die „Bücher“
 - a. Wenn die Lebendige Bibliothek über mehrere Stunden geplant wird, ist mit den „Büchern“ abzusprechen, wie viele Gespräche sie insgesamt führen wollen/wie häufig sie ausgeliehen werden wollen. Bei der hier vorgestellten Fortbildung wird die Dauer des „öffentlichen“ Teils der Lebendigen Bibliothek circa drei Stunden betragen. Sie sollte jedoch nicht länger als vier bis fünf Stunden betragen. Je nach abgesprochener Länge eines Gesprächs (20 bis 30 Minuten) könnten dies dann bis zu acht intensive Gespräche für die „Bücher“ sein.
 - b. Mit den „Büchern“ wird abgesprochen, dass sie jederzeit eine Ausleihe abbrechen können, wenn das Gespräch unangenehm, zu belastend et cetera wird. Bei Bedarf muss dann eine vertrauensvolle Ansprechperson („eine Bibliothekarin“, siehe auch Punkt 7) für sie bereit stehen.
 - c. Es muss ein gemeinsames Infogespräch vorab mit den „Büchern“ stattfinden, damit alle auf demselben Kenntnisstand sind und die nötigen Informationen zum Ablauf haben. Vielleicht gibt es bereits „Bücher“, die

mit dem Format vertraut sind. Andere „Bücher“ werden auf das Format vorbereitet und das Treffen dient als vertrauensbildende Maßnahme. Wieder andere „Bücher“ freuen sich auf die Möglichkeit, über ihr Leben, ihr Stigma, ihre besonderen Aktivitäten öffentlich berichten zu können. Nach Bedarf können natürlich auch Einzelgespräche geführt werden. Das heißt in diesem Informationsgespräch ist mit den „Büchern“ auch abzusprechen, ob es für sie Tabuthemen gibt. Ist dies der Fall, wird dies den ausleihenden Personen an der „Rezeption“ mitgeteilt. Das Format verlangt aber auch von den Büchern eine gewisse Selbstständigkeit, das heißt, sie müssen selbst die Besuchenden informieren, wenn sie über etwas nicht sprechen wollen und im Notfall das Gespräch abbrechen. Prinzipiell sollen die „Lesenden“ die Chance haben, alle Fragen beantwortet zu bekommen.

5. Die „Bücher“ werden nur unter ihrem „Buchtitel“, nicht unter ihrem Namen ausgeliehen. Ihre Anonymität bleibt bewahrt.
6. Die Lebendige Bibliothek lebt davon, dass sich Menschen ehrenamtlich engagieren. Von Anfang an darf nicht der Eindruck entstehen, dass die Tätigkeit vergütet wird. Da die Bücher allerdings viel investieren (Zeit, einen Urlaubstag) sollte für ein Geschenk gesorgt sein. Das kann zum Beispiel eine edle Schokolade sein, ein Kinogutschein. Wichtig ist, dass sich die Bücher wohl und wertgeschätzt fühlen. Ein Essen/Kaffee und Kuchen gehören auch dazu. Wenn die „Bücher“ so viel Zeit geben/schenken, muss für die Verpflegung gesorgt werden. Alle spezifischen Wünsche wie vegan, vegetarisch, kosher sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden. Auch potentiell ehrenamtlich Helfende wie zum Beispiel die Bibliothekare (siehe Punkt 7) werden verpflegt und bekommen am Ende ein Geschenk.
7. In einem Vorgespräch werden auch die Bibliothekare auf ihre Aufgabe vorbereitet. Bei den Bibliothekaren melden sich die ausleihenden Personen für ein „Buch“. Somit ist im Blick, wer wann, mit wem, zu welcher Zeit im Gespräch ist. Die Bibliothekare haben die Verantwortung, auf die Einhaltung der Gesprächszeiten zu achten. Es kann vorkommen, dass sich Ausleihende nicht von „ihrem“ Buch trennen können und es auch dem „Buch“ schwer fällt, ein Gespräch zu beenden. Die Bibliothekare müssen einen aufmerksamen Blick dafür haben, ob das Überschreiten der Zeit für die Gesprächsteilnehmenden in Ordnung ist, ob eine weitere ausleihende Person wartet oder sie sich selbst kurz zu dem Gespräch gesellen, um zu fragen, ob alles in Ordnung ist.
8. Auch die Teilnehmenden sind bereits im Vorfeld über das Format der Lebendigen Bibliothek zu informieren. Abhängig von der Organisation der Fortbildung erfolgt dies entweder über eine öffentliche Ausschreibung oder ein Anschreiben.

Durchführung
Für die „Bücher“:

- Bei der Durchführung ist vor allem darauf zu achten, dass die mit den „Büchern“ getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden.
- Die Lebendige Bibliothek muss von zwei, sich voll verantwortlich fühlenden Personen begleitet werden. Damit wird sichergestellt, dass nach dem offiziellen Teil der „Ausleihe“ sich eine Person um die „Bücher“ kümmern und die andere Person weiter mit den Teilnehmenden arbeiten kann. Optimal ist es, wenn sich die Bibliothekare anschließend um die „Bücher“ kümmern. Auch eine lehrende Person kann diese Aufgabe übernehmen.
- Bei der Durchführung ist besonders auch die Koordination der Besuchenden und der spontanen Wünsche der „Bücher“ wichtig. Jede Person, die organisatorisch mit dabei ist, soll wissen, was sie zu tun hat.
- Nach der Schließung der Bibliothek wird ein Zusammenkommen mit den Büchern organisiert. Alle können sich nochmal austauschen. Es ist wichtig, dass die Veranstalter sich bei den „Büchern“ bedanken, die Geschenke können überreicht werden. Das Ziel ist es, dass sich die „Bücher“ wertgeschätzt fühlen. Dann ist es unglaublich, welche positiven Reaktionen von den „Büchern“ kommen. Häufig sagen die „Bücher“, dass sie gerne bei einer nächsten Bibliothek mitmachen wollen, auch wenn es ihnen viel Energie kostet.

Für die Teilnehmenden:

- Vor Beginn wird anhand der Vorabinformationen noch einmal der Ablauf der Lebendigen Bibliothek durchgesprochen.
- Die Teilnehmenden tragen sich in den Zeitplan der „Buchleihe“ ein. In den zur Verfügung stehenden zwei Stunden der „Öffnungszeit“ sollten maximal drei „Bücher“ entliehen werden.
- Zwischen zwei Gesprächen ist im Zeitplan immer eine Pause von 15 Minuten einzuplanen.
- Vermutlich können nicht alle Teilnehmenden jedes „Buch“ ausleihen. Das ist leider einfach so.
- Nachdem die „Bücher“ verabschiedet worden sind, finden sich die Teilnehmenden in Gruppen mit vier bis fünf Personen zusammen und tauschen sich unter folgenden Fragestellungen über das Erlebte aus:
 1. Was hat Sie an den Gesprächen am meisten beeindruckt?
 2. Wurden Ihre Vorstellungen/Vorurteile von den „Büchern“ bestätigt? Wenn ja, wodurch? Wenn nein, was war anders/war wichtig?Circa 20 Minuten.
- Die Antworten werden auf Kärtchen gesammelt (knapp und deutlich formuliert) und im Plenum vorgestellt. Die Lehrperson fasst die Ergebnisse thematisch auf den Metaplanwänden zusammen. Die Ergebnisse werden anschließend gemeinsam im Plenum besprochen.

- An dieser Stelle kann auch das Ergebnis der Wertesammlung vom Beginn des Fortbildungstages hinzugezogen werden und mit den Reflexionsergebnissen der Lebendigen Bibliothek verglichen werden. Es ist davon auszugehen, dass es wesentliche Überschneidungen gibt.

Thema 8 – Transfer in den Alltag – drei Dinge, die ab morgen anders sind

Zeitraumen: circa 30 Minuten

Material:

Ziele:

- Bei Bedarf Kärtchen und Stifte.
- Aus den vielfältigen Erlebnissen des Tages, fokussieren sich die Teilnehmenden auf drei Dinge, die sie ab morgen anders machen wollen/neu bewerten werden.
- Die Fortbildung bleibt nicht isoliert stehen, sondern erhält durch Konkretisierung die Chance, auch im Alltag weiter zu wirken.
- Im Plenum gibt die Fortbildungsleitung die Frage in den Raum „Welche drei Dinge werde ich aufgrund der heutigen Erfahrungen anders machen/anders im Blick haben?“
- Die Teilnehmenden bekommen fünf Minuten Zeit, um diese Dinge für sich zu benennen und können sie für sich auf Kärtchen notieren. Anschließend stellen alle Teilnehmenden ihre drei Dinge, unkommentiert von den anderen, im Plenum kurz vor.

Thema 9 – Abschied

Zeitraumen: circa 5 Minuten

Ablauf:

Nach diesem intensiven Fortbildungstag sind gute Wünsche das Sackelassen der vielen Erfahrungen und der Transfer in den Alltag ausreichend.

Internetadressen

Lee Gardenswartz and Anita Rowe, Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity, Society for Human Resource Management 2003. Marilyn Loden, Judy Rosener, Workforce America! Business One Irwin. 1991 <http://www.gleichstellung.uni-freiburg.de/GDManagement>, 3.06.2016

<http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html>

http://caritas.erzbistum-koeln.de/dicv-koeln/hilfe_beratung/migration_vielfalt/projekte/die_lebende_bibliothek/

<http://humanlibrary.org>



Modul 5

Häh?

Wie Kommunikation gelingen könnte

Häh?

Wie Kommunikation gelingen könnte

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Die Teilnehmenden setzen sich mit ihrem eigenen Kommunikationsstil auseinander und reflektieren ihn im Hinblick auf verschiedene Lebensbereiche.
- Sie erfahren, inwiefern Kommunikation im Zusammenhang mit erfüllten und/oder nicht erfüllten Bedürfnissen und dem Konzept des Selbstwertgefühls steht.
- Sie lernen einige theoretische Grundlagen über Kommunikationsstrukturen und -techniken kennen und erhalten im Seminar die Möglichkeit zu überprüfen, ob diese für Sie hilfreich und nützlich sind.

„Sodann aber verlangt es einen Mal um Mal, seinem Mitmenschen zu danken, selbst wenn er nichts Besonders für einen getan hat. Wofür denn? Dafür, dass er mir, wenn er mir begegnete; wirklich begegnet ist; dass er die Augen aufhat und mich mit keinem anderen verwechselte; dass er die Ohren aufhat und zuverlässig vernahm, was ich ihm zu sagen hatte, ja, dass er das aufhat, was ich recht eigentlich anredete, das wohlverschlossene Herz.“

(Martin Buber)

Einführung

Der Dialog wird als Grundvoraussetzung eines gelingenden Inklusionsprozesses verstanden. Er beinhaltet eine Kommunikationsform, die von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt ist und ein Weg zu einer anderen Form des Miteinanders darstellt (vergleiche Schopp, Seite 28). Es geht darum, in der Begegnung mit anderen Menschen, Ideen, Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und für ein gemeinsames gesellschaftliches Wachstum zu nutzen. Im Dialog mit anderen Menschen zu sein, bedeutet Verbundenheit und Zugehörigkeit zu erfahren.

„Die Dialogische Haltung stellt die einzigartige Existenz eines jeden Menschen in den Mittelpunkt. Sie betont den Respekt vor der Unterschiedlichkeit, vor unterschiedlichen, auch von der Norm abweichenden Lebenswegen, vor dem Tempo individueller Entfaltung und vor der Unvollkommenheit menschlicher Existenz (...) Der Dialog meint den ganzen Menschen, und die Betonung liegt auf dem Wort Mensch. Funktionen und Titel spielen im Dialog keine Rolle“ (Schopp, Seite 23f).

Um die Potenziale einer Begegnung nutzen zu können und als fruchtbaren Lernprozess zu begreifen, ist echtes Interesse an dem Menschen, der mit uns in die Kommunikation geht, notwendig. Menschen müssen unabhängig von vorgenommenen Kategorisierungen wie Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Sexualität oder Alter in ihrer Individualität wahrgenommen werden.

Durch den Dialog können Unsicherheiten und Ängste vermindert oder aufgelöst werden. Das dialogische Prinzip beinhaltet eine moralische und ethische Grundhaltung, die auf der Kompetenz basiert, durch Achtsamkeit, Empathie und Respekt Kommunikationsbarrieren zu überwinden und Begegnungen auf jeder sozialen Ebene zu ermöglichen.

„Radikaler Respekt heißt, dass wir die Würde jedes einzelnen Menschen, seine Sprache und seine Ausdrucksweise, sein Einmaligkeit achten. Wir respektieren, was den Menschen ausmacht, dem wir

gegenüber sitzen, ohne Hintergedanken, wie wir ihn „knacken“ oder verändern könnten. Radikaler Respekt ist aktiver als Toleranz und mehr als Empathie. Respekt heißt: Ich erkenne die andere Person in ihrem Wesen an. Diese Anerkennung kann soweit gehen, dass ich versuche, soweit dies möglich ist, die Welt aus der Perspektive meines Gegenübers anzuschauen, dass ich mich in sein Leid und seine Trauer genauso einfühle wie in seine Freude. So kann ich die Beweggründe für seine Verhaltensweisen und die Beweggründe, die diesen zugrunde liegen, verstehen lernen. Radikal respektieren heißt, an sich arbeiten. Nicht ein einmaliger Entschluss, sondern ein lebenslanger Prozess sind (sic) erforderlich“ (Schopp, Seite 79)

Die Entwicklung einer wie von Schopp beschriebenen Kommunikationskompetenz basiert unter anderem auf der Fähigkeit, sich selbst mit seinen Empfindungen, Bedürfnissen und Haltungen auseinanderzusetzen und sie im Zusammenhang mit eigenen Kommunikationsstrukturen zu beleuchten.

Häufig scheitert Kommunikation, weil Menschen sich anderen gegenüber – sehr häufig auch unbewusst – wertend äußern. Bewertungen führen dann nicht selten zu Irritationen, Unsicherheiten oder Kränkungen.

Die Kommunikationstrainerin Vera F. Birkenbihl beschreibt in ihren Ausführungen, dass der Verlauf und das Ergebnis eines Gesprächs stark davon abhinge, inwiefern Beurteilungen ausgesprochen oder angedeutet würden.

„Solange wir annehmen, daß in der Mitteilung des Gesprächspartners keine oder eine positive Beurteilung steckt, können wir uns auf die Nachricht konzentrieren. Aber wenn wir meinen, eine negative Beurteilung herauszuhören, konzentrieren wir uns mehr auf diese Beurteilung als auf die eigentliche Nachricht (...) Wann immer das [Selbstwertgefühl] des anderen verletzt wird, leidet die Kommunikation“ (Birkenbihl, Seite 23f).

Dieser Zusammenhang findet sich auch in den Kommunikationskonzepten von Watzlawick wieder, in der in einer von fünf Kommunikationsgrundsätzen beschrieben wird, dass jedes Gespräch auf zwei Ebenen verläuft, und zwar auf der Inhalts- und der Beziehungsebene, wobei die letzte die erste bestimmt. Gelingende Kommunikation entsteht demnach, wenn Einigkeit beim Inhalts- und Beziehungsaspekt herrscht oder Unstimmigkeiten auf der inhaltlichen Ebene nicht zu Beeinträchtigungen der Beziehungen der Gesprächspartnerinnen und -partner führt (vergleiche Birkenbihl, Seite 203).

Auch die These Watzlawicks „Man kann nicht nicht kommunizieren“ sollte bei der Betrachtung aller Kommunikationsformen berücksichtigt werden (Watzlawick 2011). Sie deutet darauf hin, dass Menschen auch durch nonverbale Kommunikation Hinweise bezüglich der Beziehung zwischen den Gesprächsbeteiligten geben.

Kommunikation ist demnach sehr störanfällig und führt folglich häufig zu Missverständnissen und nachhaltigen Konflikten.

Die Fähigkeit, Gefühle und Bedürfnisse wahrnehmen und äußern zu können, sowie der echte Wunsch sein Gegenüber verstehen zu wollen, führen zu einer erfolgreichen Kommunikation und – insbesondere im Hinblick auf den Inklusionsprozess – zu erfolgreichen gemeinschaftlichen Projekten.

In diesem Modul haben die Teilnehmenden mit Hilfe einer theoretischen Einführung zum Thema Kommunikation und Übungen zur Selbst- und Fremdwahrnehmung die Möglichkeit, ihre eigenen Kommunikationsstile zu reflektieren und alternative oder ergänzende Kompetenzen zu entwickeln. Der Fokus liegt hier insbesondere in der Entwicklung einer dialogischen Haltung im Gespräch.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Paararbeit Plenum
3	5 bis 10 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
4	circa 20 Minuten	Vorstellung und Kennenlernen der Teilnehmenden	Plenum
5	circa 60 Minuten	Theoretische Einführung	Plenum
6	circa 45 Minuten	Karussellgespräch	Plenum Kleingruppe
7	60 bis 70 Minuten	Stärken und Entwicklungspotenziale in der eigenen Kommunikation	Paararbeit Einzelarbeit
8	45 bis 60 Minuten	Einführung: Diskussion versus Dialog	Plenum Kleingruppe
9	45 bis 60 Minuten	Einladung zum Dialog Geschichte „Momo“ und Besprechung	Plenum
10	30 bis 45 Minuten	Abschlussreflexion	Einzelarbeit Plenum
		Literatur	

Die Themen Begrüßung (1), Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (3) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 2 – Index-Frage

Frage für dieses Modul: Werden in Ihrer Organisation (Einrichtung, Institution, an Ihrem Arbeitsplatz) im Dialog unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen aktiv einbezogen und wertgeschätzt?



Thema 4 – Vorstellen und Kennenlernen

- Zeitraumen:

circa 20 Minuten
- Material:

 - Flipchart
 - Flipchartstift
- Ziele:

 - Nach der ersten Kontaktaufnahme sollen die Teilnehmenden mehr über die anderen Personen in der Gruppe erfahren.
 - Die untenstehende Fragestellung ermöglicht zudem das Entdecken von gemeinsamen Interessen innerhalb der Gruppe. Alle beantworten nacheinander die vorgestellten Fragen.

Die Fragestellung sollte für alle Personen gut sichtbar auf einer Tafel/ einem Flipchart notiert und positioniert werden.

Fragestellung

 - Ich bin ...
 - Ich unterhalte mich mit anderen Menschen gern über...
 - Besonders spannend finde ich an dem Thema ...



Thema 5 – Theoretische Einführung

- Zeitraumen:

circa 60 Minuten
- Sollten die Teilnehmenden noch kein Modul zum Thema Inklusion besucht haben, erfolgt hier eine kurze theoretische Einführung zum Inklusionsbegriff. Informationen und Literaturhinweise können aus dem ersten Modul entnommen werden. Des Weiteren wird der Zusammenhang zwischen einem erfolgreichen Inklusionsprozess und einer gelingenden dialogischen Kommunikation thematisiert (siehe Einführungstext).
- Folgende Fragestellungen können zum Austausch im Plenum eingebracht werden:
- Warum ist der Dialog zwischen Menschen wichtig für den Inklusionsprozess?
 - Warum scheitern so viele Projekte/Entwicklungen aufgrund nicht gelingender Kommunikation? Welche Ursachen können die Konflikte haben?
 - Was ist eigentlich eine gelingende Kommunikation? Wie zeigt sich das? Woran kann ich das „messen“?
 - Warum ist Kommunikation so störanfällig? Was passiert bei einem konflikthaften Gespräch?
 - Welche Gefühle sind im Spiel? Welche Bedürfnisse sind unerfüllt?
- Hinsichtlich der Störanfälligkeit von Kommunikation sind die Thematisierung von unerfüllten und nicht geäußerten Bedürfnissen sowie die Verletzung des Selbstwertgefühls als Ursache nicht gelingender Kommunikation besonders wichtig.
- Exemplarisch können hier Aussagen oder Konflikte aus dem Alltag vorgestellt und besprochen

werden. Sowohl die Teilnehmenden als auch die Lehrperson können Beispiele einbringen. Inspiration bietet hierzu die Literatur von Marshall B. Rosenberg, Vera F. Birkenbihl, Friedemann Schulz von Thun oder Paul Watzlawick.



Tipp: Für unterhaltsame Sketche und Texte zur Kommunikationsanalyse eignen sich außerdem die Werke von Lorient. Je nach Vorkenntnissen der Gruppe kann die Lehrperson den Fokus hinsichtlich der beiden Themen Inklusion und Kommunikation setzen.

Thema 6 – Karussellgespräch



Zeitraum: circa 45 Minuten

Ziele:

- Diese Methode ermöglicht nicht nur einen Austausch über das Seminarthema mit mehreren Personen, sondern stellt auch eine Übung des aktiven Zueinander – Sprechens und Zuhörens dar.
- Es geht hier um eine erste Sensibilisierung zu aktuellen Gegebenheiten im eigenen Umfeld hinsichtlich der Kommunikation mit Blick auf inklusive Prozesse. Die Fragen sind aus dem Kommunalen Index für Inklusion entnommen und müssen je nach Gruppe spezifisch angepasst werden.



Material: • Arbeitsblatt mit Fragestellungen für jede Person

Ablauf: Die Teilnehmenden stellen jeweils zwei Stühle gegenüber auf, so dass ein Innen- und Außenkreis entsteht. Die Übung kann – wenn gewünscht – auch im Stehen stattfinden. Alle Personen erhalten nun einen Zettel mit allen untenstehenden Fragen. Die Lehrperson liest alle Fragen einmal vor und gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit sich kurz mit der Aufgabe vertraut zu machen. Des Weiteren wird geklärt, dass mit dem Begriff „Organisation“ Einrichtungen, Vereine, Arbeitsorte, Kommunen gemeint sein können. Den Fokus kann die Lehrperson je nach Teilnehmergruppe legen oder auch die Entscheidung den Teilnehmenden überlassen.

Mögliche Fragestellungen – Wie sehen Sie das?

- Werden Menschen ermutigt, ehrliche und konstruktive Kritik an ihrer Organisation zu üben?
- Werden alle Menschen in ihrer Organisation um Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge gebeten?
- Werden alle Interessengruppen bei wichtigen Planungsschritten und Entscheidungen einbezogen?
- Bietet die Organisation Raum für Kommunikation und Beteiligung (zum Beispiel Foren, Netzwerke, Diskussionsgruppen, Veranstaltungen, Umfragen)?

- Ist die Kommunikation in ihrer Einrichtung transparent und offen?
- Werden im Dialog unterschiedliche Perspektiven und Sichtweisen aktiv einbezogen und wertgeschätzt?
- Achten alle darauf so zu sprechen, dass Wertschätzung, Akzeptanz und Anerkennung des Gegenübers zum Ausdruck kommen?
- Werden angeregte Verbesserungen in ihrer Organisation umgesetzt?
- Sind die Angebote und Leistungen Ihrer Organisation allen Menschen zugänglich, unabhängig von Herkunft, sozialem Status, Geschlecht, Beeinträchtigung?
- Entwickeln Personen in Ihrer Organisation selbst Ideen, um die Angebote und Leistungen zu verbessern?

Ablauf:

Phase 1:

Die lehrende Person entscheidet, ob zunächst der innere oder der äußere Kreis die fragende Position einnimmt. Es ertönt ein Signal (Klangschale, Klingel) und die Fragenden dürfen sich eine Frage aus der Auflistung aussuchen, über die sie in den nächsten vier bis fünf Minuten mit ihrem Gegenüber sprechen wollen. Wenn die Zeit um ist, ertönt wieder ein akustisches Signal. Die Teilnehmenden bedanken sich für das Gespräch und der innere oder äußere Kreis rutscht im Uhrzeigersinn einen Stuhl weiter. Jede Person behält seine Liste mit Fragen. Jede fragende Person kann frei zwischen allen Vorschlägen wählen. Diese Übung sollte vier bis sechs Mal wiederholt werden.

Phase 2:

Nach Beendigung der Übung kehren alle Teilnehmenden wieder an ihre ursprünglichen Plätze zurück. Es erfolgt eine kurze Abschlussauswertung unter folgender Fragestellung:

- Wie haben Sie diese Übung empfunden?
- Hat sich etwas verändert im Laufe der Fragerunde?
- Welche Themen haben Sie besonders interessiert?

Tipp:

Diese Übung kann auch als reines Einstiegsspiel genutzt werden. Hier werden dann Fragen zum Kennenlernen vorgegeben, die Themen wie Familie, Urlaub, Hobbys behandeln.

Thema 7 – Stärken und Entwicklungspotenziale in der Kommunikation

Zeitraum: 60 bis 70 Minuten

Material:

- Arbeitsblatt 1
- Arbeitsblatt 2

Ziele:

- Die Teilnehmenden erhalten hier die Möglichkeit sich mit ihren eigenen Kommunikationsstilen zu beschäftigen.
- Sowohl persönliche Stärken als auch Herausforderungen und Entwicklungspotenziale im Hinblick auf die eigene Kommunikation sollen identifiziert und reflektiert werden.



Ablauf:
Phase 1:

Die Teilnehmenden erhalten die untenstehende Fragestellung auf einem Arbeitsblatt (1) und haben circa fünf Minuten Zeit, sich mit der Fragestellung vertraut zu machen. Anschließend gehen die Teilnehmenden für zehn Minuten in die Paararbeit und berichten sich gegenseitig von ihren eigenen Stärken und Entwicklungspotenzialen in der Kommunikation.



Fragestellung
Arbeitsblatt 1:

- Meine Stärken in der Kommunikation sind...
- Das sieht/merkt mein Gegenüber daran, dass ich...
- Hinsichtlich meines Kommunikationsstils würde ich mich gern noch weiterentwickeln, weil.../indem ich...

Phase 2:

Selbstreflexion
Die Lehrperson stellt die Aufgabenstellung und die Liste der Fragen (Arbeitsblatt 2) im Plenum vor. Die Teilnehmenden gehen anschließend für 30 Minuten in die Einzelarbeit und erhalten ein Arbeitsblatt zur Bearbeitung. Für Rückzugsmöglichkeiten sollte gesorgt sein. Die lehrende Person kündigt an, dass diese Übung der Selbstreflexion dient und im Anschluss nicht im Plenum besprochen wird. Das Arbeitsblatt sollte so gestaltet werden, dass mehr als eine Situation untersucht werden kann.



Fragestellung
Arbeitsblatt 2:

- Denken Sie an eine Situation (zum Beispiel Arbeitsleben, Freundschaft, Partnerschaft), in denen Ihnen ein Gespräch unangenehm war oder Sie mit einem Konflikt konfrontiert waren.
- Warum glauben Sie ist diese Art der Kommunikation/die geschilderte Situation/das Thema für Sie schwierig/unangenehm?
 - Was für ein Gefühl löst die Art der Kommunikation/die geschilderte Situation/das Thema in Ihnen aus?
 - Was für ein Bedürfnis steckt hinter Ihrer Reaktion im Hinblick auf die Art der Kommunikation/die geschilderte Situation/das Thema?
 - Welchen Anteil haben Sie an dieser Art der Kommunikation/der geschilderten Situation?
 - Wie können Sie zukünftig diese Situationen so gestalten, dass die Kommunikation angenehmer/befriedigender für alle Beteiligten verläuft?

Phase 3:

Nach der Selbstreflexion folgt eine kurze Auswertungsphase. Die Lehrperson betont, dass es hier nicht um eine inhaltliche Auswertung geht, sondern erfragt ausschließlich nach dem Empfinden bezüglich dieser Übung/Methode.

Phase 4:

Nach Abschluss der Auswertung sollte eine Auflockerungsübung, ein kurzes Spiel oder ein kleiner Spaziergang folgen.

Thema 8 – Einführung: Diskussion versus Dialog

Zeitraumen:

45 bis 60 Minuten

Ziel:

In dieser Seminareinheit geht es darum, die Teilnehmenden hinsichtlich verschiedener Haltungen in der Kommunikation und ihre Auswirkungen auf die beteiligten Gesprächspersonen zu sensibilisieren. Johannes Schopp führt hierzu insbesondere den Unterschied zwischen einer Diskussion und einem Dialog an.

Material:

- Flipchart
- Flipchartstifte
- Eventuell vorbereitete Schilder/Moderationskarten mit den jeweils notierten Kommunikationsmerkmalen

Ablauf:

Phase 1:

Die Lehrperson erstellt eine Tabelle mit den beiden Oberbegriffen „Diskussion“ und „Dialog“ und präsentiert diese auf einem Flipchart. Anschließend fragt er/sie die Teilnehmenden nach dem Unterschied beider Kommunikationsformen. Die Teilnehmenden gehen für circa zehn Minuten in die Kleingruppen (drei bis vier Personen) und besprechen mögliche Unterschiede.

Diskussion vs. Dialog:

Diskussion

Dialog

Wissen vorweisen

Wissen gemeinsam herausfinden

Antworten geben

Fragen stellen

Gewinnen oder verlieren

Miteinander teilen

Ungleichheit

Gleich (-würdig)

Macht

Respekt, Achtung

Eine Sache beweisen

Zuhören und verstehen wollen

Eine Position verteidigen

Neue Möglichkeiten erkunden

Quelle: Schopp, Johannes (2013): Eltern stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis.

Phase 2:

Im Plenum werden alle Ideen und Gedanken aufgenommen und notiert.

Phase 3:

Nach der Sammlung erfolgt mit Hilfe einer weiteren Tabelle eine Übersicht der Merkmale beider Begriffe nach Johannes Schopp. Die Lehrperson stellt jeden Punkt einzeln vor und klebt die Merkmale in die betreffende Tabellenspalte. Ein Austausch zu den einzelnen Punkten ist erwünscht (insbesondere zu den Aspekten „Macht“ und „Ungleichheit“ im Kontext verschiedener Lebensbereiche).

Weiterführende Fragestellungen können sein

- Welchen Erfolg verspricht der Dialog im Gegensatz zur Diskussion?
- Hat der Dialog auch Grenzen? Inwiefern?

Die Lehrperson motiviert die Teilnehmenden hier auch über persönliche Erfahrungen zu sprechen.

Phase 4: Abschließend hat die lehrende Person die Möglichkeit noch einmal auf den Zusammenhang der dialogischen Kommunikation und dem von Schopp beschriebenen „radikalen Respekt“ (siehe Einführungstext des Moduls) einzugehen. Auch in diesem Zusammenhang können Fragen nach Grenzen des „radikalen Respekts“ diskutiert werden.

Thema 9 – Einladung zum Dialog

Zeitraumen: 45 bis 60 Minuten

Material:

- Dialogregeln (zum Beispiel einzeln notiert auf laminierten farbigen A4 Blättern)
- Dialogregeln (als Ausdruck/Karte für jeden Teilnehmenden)
- Verschiedene Figuren/kleine Gegenstände (je in doppelter Ausführung für die Teilnehmenden)
- Flipchart
- Flipchartstifte
- Textauszug „Momo“
- Arbeitsblatt „Momo“



Ziele:

- Die Teilnehmenden vertiefen das dialogische Prinzip mit Hilfe der Methode der Dialogrunde.
- Sie hinterfragen ihre eigenen Annahmen und Haltungen innerhalb eines Gesprächs/einer Beratung und erhalten Denkanstöße zu neuen Zugangsweisen in der Kommunikation.



Ablauf: Diese Übung findet in einem Stuhlkreis statt.

Einladung zum Dialog: (Dialogregeln nach Johannes Schopp)

- Jede und Jeder genießt den gleichen Respekt.
- Ich mache mir bewusst, dass meine „Wirklichkeit“ nur ein Teil der ganzen „Wahrheit“ ist.
- Ich genieße das Zuhören.
- Ich brauche niemanden von meiner Sichtweise zu überzeugen.
- Ich verzichte darauf, (m)eine Lösung über den Lösungsweg meines Gegenübers zu stellen.
- Wenn ich von mir rede, benutze ich das Wort „Ich“ und spreche nicht von „man“.
- Bevor ich rede, nehme ich mir einen Atemzug Pause.
- Ich rede von Herzen und fasse mich kurz.
- Ich vertraue mich neuen Sichtweisen an.
- Ich nehme Unterschiedlichkeit als Reichtum wahr.

Quelle: Schopp, Johannes (2013): Eltern stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis.

Ablauf:

Phase 1: Die lehrende Person liest die Dialogregeln nach Johannes Schopp vor. Danach wird das Material (Dialogregeln) in die Mitte des Stuhlkreises auf den Boden gelegt. Anschließend weist die Lehrperson auf die kleinen Figuren/Gegenstände hin, die auf einem gesonderten Tisch nahe des Stuhlkreises aufgestellt sind.

Phase 2: Die Teilnehmenden suchen sich je zwei gleiche Figuren/kleine Gegenstände aus. Die Lehrperson verkündet nun die untenstehende Fragestellung. Sie kann auch zusätzlich auf einem Flipchart notiert werden. Die Teilnehmenden haben nun die Möglichkeit die ausgelegten Dialogregeln ein paar Minuten zu betrachten und dann unter der genannten Fragestellung ihre Figuren auf die jeweiligen Dialogregeln zu legen. Alle dürfen nur zwei Figuren ablegen. Nachdem alle Teilnehmenden sich entschieden und ihre Figur auf die entsprechende Dialogregel platziert haben, begeben sich alle wieder in den Stuhlkreis.

Fragestellung:

- Welche dieser ausgelegten Dialogregeln können Sie bereits einhalten und positiv für sich einsetzen? Woran merken Sie das?
- Welche dieser ausgelegten Dialogregeln würden Sie gern erfolgreicher einhalten beziehungsweise für sich einsetzen können? Inwiefern?

Hinweis: Sollte es Teilnehmende geben, die diesen Ablauf nicht umsetzen können, kann die Aufgabe auch so gestaltet werden, dass alle Teilnehmenden auf ihrem Platz verbleiben und ihre Wahl der Dialogregeln benennen. Hier kommen dann keine Figuren zum Einsatz. Grundsätzlich sollte die Lehrperson darauf achten, dass alle Teilnehmenden vorher die gewählte Dialogregel einmal kurz benennen/vorlesen, bevor sie die Fragestellung innerhalb der Gruppe beantwortet.

Phase 3: Alle Teilnehmenden stellen der Reihe nach ihre Gedanken zu der genannten Fragestellung vor. Die Lehrperson achtet darauf, dass die Teilnehmenden keine Äußerung anderer kommentieren oder beurteilen.

Phase 4: Zum Abschluss dieser Übung liest die lehrende Person einen Ausschnitt aus der Geschichte „Momo“ (Michael Ende, 1973) vor. In dem Textauszug geht es um die Fähigkeit des „aktiven Zuhörens“. Die Teilnehmenden können sich anschließend mit den untenstehenden Fragen für zehn Minuten in Einzelarbeit (Arbeitsblatt) näher beschäftigen. Im Plenum können dann die Ergebnisse der zweiten Frage gesammelt werden.

Momo: „Was die kleine Momo konnte wie kein anderer, das war Zuhören. Das ist doch nichts Besonderes, wird nun vielleicht mancher Leser sagen, zuhören kann doch jeder. Aber das ist ein Irrtum. Wirklich zuhören können nur ganz wenige Menschen.“



Und so wie Momo sich aufs Zuhören verstand, war es ganz und gar einmalig. Momo konnte so zuhören, dass dummen Leuten plötzlich sehr gescheite Gedanken kamen. Nicht etwa, weil sie etwas sagte oder fragte, was den anderen auf solche Gedanken brachte, nein, sie saß nur da und hörte einfach zu, mit aller Aufmerksamkeit und aller Anteilnahme. Dabei schaute sie den anderen mit ihren großen, dunklen Augen an, und der Betreffende fühlte, wie in ihm auf einmal Gedanken auftauchten, von denen er nie geahnt hatte, dass sie in ihm steckten.

Sie konnte so zuhören, dass ratlose oder unentschlossene Leute auf einmal ganz genau wußten, was sie wollten. Oder dass Schüchterne sich plötzlich frei und mutig fühlten. Oder dass Unglückliche und Bedrückte zuversichtlich und froh wurden. Und wenn jemand meinte, sein Leben sei ganz verfehlt und bedeutungslos und er selbst nur irgendeiner unter Millionen, einer, auf den es überhaupt nicht ankommt, und er ebenso schnell ersetzt werden kann wie ein kaputter Topf – und er ging hin und erzählte alles das der kleinen Momo, dann wurde ihm, noch während er redete, auf geheimnisvolle Weise klar, dass er sich gründlich irrte, dass es ihn, genauso wie er war, unter allen Menschen nur ein einziges Mal gab und dass er deshalb auf seine besondere Weise für die Welt wichtig war.

So konnte Momo zuhören!“ (Michael Ende: Momo)



Fragestellung:

- Haben Sie schon mal eine derartige Kommunikation, wie sie in der Geschichte beschrieben wurde, erlebt? Wann? Mit wem? Wo?
- Was macht eine Gesprächspartnerin wie Momo anders, als andere Gesprächsgegenüber? Was konkret zeichnet das „aktive Zuhören“ aus?



Tipp:

Im Anschluss erhalten alle Teilnehmenden einen Ausdruck der Dialogregeln und der Geschichte. Attraktiv gestaltet (zum Beispiel auf dekorativen Karten) bieten sich diese Handreichungen auch als kleines Seminar-geschenk an.

Thema 10 – Abschlussreflexion

Zeitraumen: 30 bis 45 Minuten



Ziele:

- In dieser letzten Übung des Seminartages geht es um eine Abschlussreflexion im Hinblick auf den gesamten Seminarverlauf.
- Hier können die persönlichen Lernerfahrungen zusammengefasst und bewertet werden.

Material:

- Arbeitsblatt (für jeden Teilnehmenden)
- Pinnwand, Pinnwandnadeln
- Gestaltungsmaterial (zum Beispiel Buntstifte)



Ablauf:

Die Teilnehmenden erhalten ein vorgefertigtes Arbeitsblatt zur Abschlussreflexion und bearbeiten es in Einzelarbeit für 20 Minuten.

Anschließend stellt jede Person ihre Ergebnisse der beiden letzten hier aufgeführten Fragen im Plenum vor.

Tipp:

Dieses Arbeitsblatt sollte kreativ von der Lehrperson gestaltet werden. Prozesshafte Darstellungen und Bilder mit einem Anfangs- und Endpunkt (Schatzkarte, Bergbesteigung, Autorennbahn, Produktionsmaschine) können den Reflexionsprozess unterstützen.

Mögliche Fragen:

- Wie ging es Ihnen als Sie in dieses Seminar gekommen sind?
- Welche Erwartungen hatten Sie?
- Was war innerhalb des Seminars neu/interessant für Sie?
- Was haben Sie für sich persönlich aus diesem Seminar mitgenommen?
- Was davon können Sie für sich gebrauchen?
- Wie geht es Ihnen jetzt?

Literatur

Birkenbil, V.F. (2015): Kommunikationstraining. Zwischenmenschliche Beziehungen erfolgreich gestalten, München: mvg verlag.

Ende, M. (1973): Momo. Thienemann Verlag.

Holler, Ingrid (2012): Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation. Abwechslungsreiche Übungen für Selbststudium, Seminare & Übungsgruppen. Paderborn: Junfermann Verlag.

Loriot (2008): Das Frühstücksei. Diogenes.

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, Berlin.

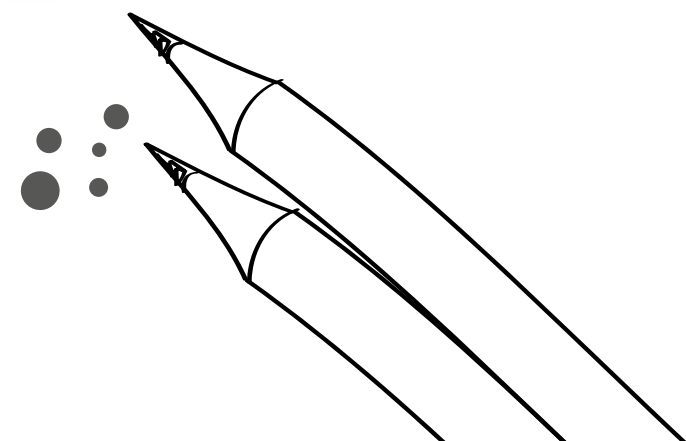
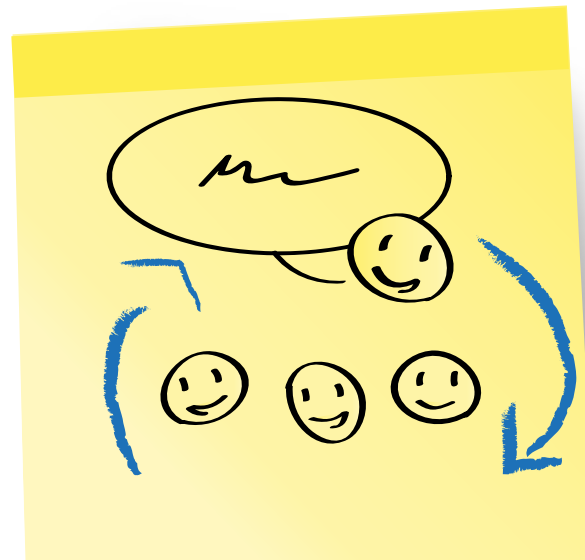
Rosenberg, Marshall B. (2010): Gewaltfreie Kommunikation. Die Sprache des Lebens. Paderborn: Junfermann Verlag.

Schopp, J. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Schulz von Thun, F. (2010): Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rowohlt E-Book.

Watzlawick et al. (2011): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. Bern: Huber.





Grafik: Trueffelpix/Fotolia.com

Modul 6

Wie Schnecke und Löwe sich schätzen lernen Grundlagen des Konfliktmanagements

Modul 6

Wie Schnecke und Löwe sich schätzen lernen Grundlagen des Konfliktmanagements

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Sie erwerben Kenntnisse über die Entstehung und Bedeutung von Konflikten.
- Sie beleuchten Ihre eigenen Gefühle in Konfliktsituationen und setzen sich mit Ihren bisherigen Konfliktlösungsstrategien kritisch auseinander.
- Sie erhalten Einblick in verschiedene theoretische Ausführungen zu Konfliktbewältigungsstrategien.
- Sie lernen die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg als konfliktlösende beziehungsweise konfliktverringende Kommunikationsform kennen.
- Gegebenenfalls erarbeiten Sie Strukturen für ihre Organisation, Institution und so weiter, um die Wahrscheinlichkeit von auftretenden Konflikten zu verringern.

„Worte sind Fenster (Oder sie sind Mauern)

*Ich fühle mich so verurteilt von deinen Worten, Ich fühle mich so abgewertet und weggeschickt,
Bevor ich gehe, muss ich noch wissen, Hast du das wirklich so gemeint?*

*Bevor ich meine Selbstverteidigung errichte, Bevor ich aus Verletzung und Angst heraus spreche,
Bevor ich diese Mauer aus Worten baue, Sage mir, habe ich richtig gehört?*

Worte sind Fenster oder sie sind Mauern, Sie verurteilen uns oder sprechen uns frei.

Wenn ich spreche und wenn ich zuhöre, Licht der Liebe, scheine durch mich hindurch.

Es gibt Dinge, die ich sagen muß, Dinge, die mir so viel bedeuten.

Wenn Sie durch meine Worte nicht klar werden, Hilfst du mir, mich freizusprechen?

*Wenn es so schien, als würde ich dich niedermachen, Wenn du den Eindruck hattest, du wärest mir egal,
Versuch' doch bitte, durch meine Worte hindurch zu hören.*

Bis zu den Gefühlen, die wir gemeinsam haben“

(Ruth Bebermeyer)

Einführung

Unterschiedliche Haltungen, Ideen und Bedürfnisse entstehen immer dort wo Menschen aufeinandertreffen und gemeinsam leben und arbeiten. Diese Unterschiede sind jedoch nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Im Gegenteil – sie führen häufig zu produktiven Ergebnissen und sind der Motor für Weiterentwicklung innerhalb einer Gemeinschaft.

Der Psychologe und Theologe Karl Berkel beschreibt in seinen Ausführungen (vergleiche Berkel 1997) die positive Bedeutung und das Potenzial von Konflikten:

- Konflikte machen Probleme bewusst. Die Beteiligten erfahren, wo die Brennpunkte liegen und was sie selbst tun müssen, um sie zu entschärfen.
- Konflikte stärken den Willen zur Veränderung. Sie signalisieren, dass etwas verändert werden muss. Zum Beispiel: Eine alte Gewohnheit aufgeben, eine andere Einstellung angeeignet, neue Fähigkeiten erworben werden müssen.
- Konflikte erzeugen den notwendigen Druck. Einen Druck, Probleme aktiv anzugehen. Ohne diesen Druck fehlt häufig die Kraft und Entschiedenheit, brisante Themen anzupacken.
- Konflikte vertiefen zwischenmenschliche Beziehungen. Die Parteien lernen sich besser verstehen, wissen, was ihnen wechselseitig wichtig ist, kennen ihre verletzbare Seite, finden

heraus, wie sie auch unter Druck konstruktiv zusammen arbeiten können.

- Konflikte festigen den Zusammenhalt. Die in der täglichen Zusammenarbeit unvermeidlichen Reibereien werden entdramatisiert und versachlicht.
- Konflikte machen das Leben interessanter. Sie durchbrechen die Routine des Alltags, machen Beziehungen lebendig, Gespräche lebhaft und spannend.
- Konflikte geben Anstoß, Fähigkeiten und Kenntnisse zu vertiefen. Die zunächst schwer verständlichen Ansichten der anderen Seite machen neugierig, der Sache oder dem Thema auf den Grund zu gehen und neue Einsichten zu gewinnen.
- Konflikte fördern Kreativität. Die Beteiligten erfahren, dass ein Problem oder eine Situation ganz verschieden gesehen und bewertet werden kann. Sie einmal aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten, vertieft das Problemverständnis und erhöht die Chance, eine neue und kreative Lösung zu finden.
- Konflikte lassen uns und andere besser kennenlernen. Im Konflikt erfahren wir, was uns ärgert, verletzt, zu schaffen macht, was uns wichtig ist und wie wir reagieren, wenn andere mit uns konkurrieren oder uns behindern.
- Konflikte führen zu besseren Entscheidungen. Meinungsverschiedenheiten und Kontroversen zwingen uns dazu, eine Entscheidung sorgfältig zu durchdenken, widersprüchliche Alternativen durchzuspielen und sich erst dann für eine Lösung zu entscheiden.
- Konflikte fördern die Persönlichkeitsentwicklung. Um einen Konflikt konstruktiv zu bewältigen, muss eine Partei ihre egozentrische Sichtweise überwinden und sich in die andere Seite hineinversetzen, was ein höheres Maß an gemeinsamer Bewusstheit und moralischer Verantwortung stiftet.
- Konflikte können auch Spaß machen. Wenn die Parteien die Konfliktsituation mit der nötigen Distanz betrachten und nicht zu sehr überdramatisieren, dann können Konflikte auch Spaß – im Sinne einer sportlichen Herausforderung – machen.

Differenzen und Konflikte

„Das Bestehen von Differenzen ist also gar nicht das Problem, denn Differenzen machen an sich noch keinen Konflikt zwischen Menschen aus. Es kommt einzig darauf an, wie die Menschen die Differenzen erleben und wie sie mit ihnen umgehen“ (Glasl 2015, Seite 23).

Differenzen müssen demnach nicht zwangsläufig zu Konflikten führen. Insbesondere bei der Betrachtung inklusiver Prozesse, in denen es darum geht, sich vielfältigen Lebensentwürfen, Biografien, Ideen und Haltungen zu öffnen und sie mit in die eigene Betrachtungsweise einzubeziehen, kann ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Konflikten zu fruchtbaren Ergebnissen für alle Beteiligten führen.

Ein Konflikt ist zunächst jedoch ein Ereignis, in welchem (vermeintlich) nicht vereinbare Interessen und Bedürfnisse aufeinandertreffen und für mindestens eine Person als beeinträchtigend hinsichtlich ihres Handlungsspielraumes oder ihrer Bedürfnisbefriedigung empfunden wird. Hier werden Unterschiede im Wahrnehmen, im Denken, im Fühlen und im Wollen des anderen erlebt, die mit dem eigenen Denken, Fühlen und Wollen nicht vereinbar sind (vergleiche Glasl 2015, Seite 25).

Böhm (2003, Seite 9 ff.) unterscheidet in seinen Ausführungen zwischen zwei Konfliktarten. Er beschreibt innere beziehungsweise seelische Konflikte, die spürbar werden, wenn sich jemand zwischen zwei gleichwertigen Alternativen entscheiden soll und diese Situation nur schwer bewältigt werden kann und interpersonalen und/oder äußere Konflikte, in denen es zu Interessenskollisionen zwischen zwei oder mehr Parteien kommt. Bei der letzteren Konfliktart differenziert er außerdem noch zwischen folgenden Bereichen:

- Paarkonflikte
- Dreieckskonflikte
- Gruppenkonflikte
- Organisationskonflikte
- Systemkonflikte
- Institutionskonflikte

Die konstruktive Bearbeitung der Konfliktarten ist äußerst komplex und erfordert hohe Kompetenzen hinsichtlich der Selbst- und Fremdrelexion, denn *„jedes Konfliktereignis ist einzigartig und hängt sehr stark von den kommunikativen Fähigkeiten und Gefühlswelten der Betroffenen und zum anderen von allgemeinen Umwelt- und Rahmenbedingungen ab, in denen sich die Konfliktpartner gerade befinden“ (Böhm 2003, Seite 3).*

Wenn Konflikte nicht direkt konstruktiv bearbeitet werden können, dann werden sie in der Regel *„von den Betroffenen sehr negativ und belastend empfunden. Zudem ist der Alltag empfindlich gestört, und die Gedanken- und Gefühlswelt befindet sich in einer Negativspirale. Feindseliges Verhalten gegenüber der anderen Seite ist die Folge“ (Böhm 2003, Seite 7).*

Dies kann nicht nur den einzelnen Menschen, die sich in dieser konflikthafter Situation befinden, schaden. Konflikte können ganze Gemeinschaften negativ beeinflussen, sowie Organisationen, Institutionen und Betriebe hinsichtlich ihrer Effektivität und Produktivität lähmen. Somit ist der Kompetenzerwerb hinsichtlich gelingender Konfliktbewältigung ein wichtiger Bestandteil in allen Lebensbereichen.

In diesem Modul soll mit Hilfe von selbstreflexiven Momenten überprüft werden, wie die Teilnehmenden ihre eigenen Konfliktlösungsstrategien wahrnehmen und bewerten. Sie erhalten somit Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen hinsichtlich der Kommunikation und Interaktion mit anderen Menschen.

Konfliktfähigkeit bedeutet,

- dass Menschen Konfliktphänomene in sich selbst und ihrer Umgebung möglichst früh und deutlich wahrnehmen,
- dass sie verstehen, welche Mechanismen zur Intensivierung der Konflikte und zur Verstrickung beitragen,
- dass sie vielfältige Methoden anzuwenden vermögen, mit denen sie ihre Anliegen zum Ausdruck bringen, ohne die Situation wesentlich zu verschlimmern,
- dass sie Wege kennen und Mittel anwenden können, die zur Klärung von Standpunkten

und Situationen beitragen,

- dass sie gut erkennen, wo die Grenzen ihres Wissens und Könnens liegen und wo sie sich deshalb um Hilfe von außen bemühen sollten (vergleiche Glasl 2015, Seite 10).

Um die eigene Konfliktfähigkeit zu verbessern, ist eine Reflexion bezüglich des eigenen Konfliktverhaltens unvermeidbar. Die meisten Menschen nutzen im Umgang mit Konflikten unterschiedliche Lösungsstrategien und passen diese mehr oder weniger dem Kontext und dem Konfliktthema an. Dennoch neigt jeder Mensch tendenziell zu bestimmten Haltungen in konflikthaften Situationen.

Glasl (2015, Seite 13f) unterscheidet hierbei zwischen zwei extremen Grundhaltungen:

- Konfliktscheue Menschen neigen in einer Konfliktsituation eher zu fluchtartigem Verhalten, werten sich selbst ab, ordnen sich Interessen anderer unter und sind ängstlich.
- Streitslustige Menschen hingegen gehen oft aggressiv vor, „walzen“ andere Personen nieder oder beleidigen sie, sind egozentrisch und verfolgen Eigeninteressen. Streitslustige Menschen sind eher draufgängerisch und überheblich.

Den Verhaltensweisen der beiden Konflikttypen läge - laut Glasl - eine Angsthaltung zugrunde. Konfliktscheue Personen würden Angst vor der Verletzung anderer oder der eigenen Gefühle haben. Streitslustige Personen fürchten davor, für feige oder unsicher gehalten zu werden und würden daher eher offensiv handeln und kommunizieren. Die positiven und negativen Wirkungen der Konfliktstrategien ergäben sich aus einem Spannungsfeld zwischen diesen beiden Polen beziehungsweise Haltungen. Welche Haltung überwiege, hänge sowohl von der Persönlichkeit des Menschen und seiner Lebenserfahrung, als auch von den Einflüssen aus Religion, Ideologie, Philosophie, Kultur und Gesellschaft ab (vergleiche Glasl 2015, Seite 13 f).

Berkel (1997) beschreibt die zwei verschiedenen Extremhaltungen in der Konfliktbewältigung als Motivation/Wunsch nach Friede (völliges Nachgeben) und Sieg (völlige Durchsetzung) der Konfliktparteien und den damit für mindestens eine Partei unbefriedigenden Ausgang des Konfliktes.

Bei der Betrachtung dieser beiden Grundhaltungen muss allerdings berücksichtigt werden, dass die meisten Menschen auch situationsspezifisch agieren und in der Regel nicht grundsätzlich einem Konflikttypus zugeordnet werden können. Konflikte bringen häufig ambivalente Gefühle mit sich, so dass auch das Konfliktverhalten unterschiedlich sein kann. Viele Menschen nutzen beispielsweise in ihrem Privatleben andere Konfliktlösungsstrategien als im Berufsleben.

Berkel führt ergänzend weitere Möglichkeiten der Konfliktbewältigung an, wie:

- Die Konfliktparteien können den Konflikt verdrängen oder eine Flucht antreten.
- Die Konfliktparteien können sich ein Stück entgegenkommen und einen Kompromiss aushandeln oder
- Die Konfliktparteien können versuchen, eine gemeinsame Lösung auszuhandeln und erreichen damit einen Konsens.

Eskalationsdynamik nach Friedrich Glasl (2015)

Konflikte befinden sich auf verschiedenen Eskalationsniveaus und sollten dahingehend analysiert werden. Das Konflikt-Eskalationsmodell nach Glasl bietet die Möglichkeit Konflikte einzuordnen und die passende Interventions- und/ oder Deeskalationsstrategie einzuleiten. Das Modell wird in neun Stufen unterteilt, wobei jeweils drei Stufen eine Ebene hinsichtlich der Eskalationsschwere beschreiben. In den ersten drei Konfliktformen haben beide Konfliktparteien noch die Möglichkeit zu gewinnen und erfolgreich aus dem Konflikt zu gehen (Win-Win). Bei den nächsten drei Stufen verliert eine Partei und die andere gewinnt (Win-Lose). Die letzten drei Konfliktstufen beschreiben eine Eskalationsschwere, die auf keiner Seite mehr einen Gewinn zulässt (Lose-Lose). Detaillierte Ausführungen können in der entsprechenden Literatur von Glasl entnommen werden.

Die neun Eskalationsstufen im Überblick

1. Verhärtung
 - Standpunkte verhärten zuweilen und prallen aufeinander
 - Zeitweilige Ausrutscher und Verkrampfung
 - Bewusstsein der bestehenden Spannung bewirkt Krampf
 - Überzeugung herrscht vor, Spannung sei durch ein Gespräch lösbar
 - Noch keine starren Parteien und Lager
 - Kooperation ist (noch) größer als Konkurrenz
2. Debatte, Polemik
 - Polarisieren im Denken, Fühlen, Wollen
 - Schwarz-Weiß-Denken
 - Taktiken: So tun, als ob rational argumentiert würde; verbale Gewalt
 - Reden zur Tribüne: Über Dritte Punkte gewinnen
 - Zeitliche Gruppierungen bilden sich um Standpunkte herum
 - Diskrepanz Oberton – Unterton
 - Kampf um Überlegenheit (TA-Modell)
 - Kooperation und Konkurrenz wechseln ständig
3. Taten statt Worte
 - Reden hilft nicht mehr – also Taten!
 - Strategie der vollendeten Tatsachen
 - Diskrepanzen zwischen verbalem und non – verbalem Verhalten, Non-verbales dominiert
 - Fehldeutung der Taten
 - Pessimistische Erwartung aus Misstrauen bewirkt Konfliktbeschleunigung
 - Gruppenhate, Meinungsdruck, „gleich und gleich gesellt sich gern“, Rollenkrystallisation
 - Einfühlungsvermögen geht ganz verloren
 - Konkurrenz ist größer als Kooperation
4. Images und Koalitionen
 - Stereotype Images, Klischees bezüglich Wissen und Können, Imagekampagnen, Gerüchte
 - Parteien manövrieren einander in negative Rollen und bekämpfen diese

- Werben um Anhänger, Suche nach Stütze aus Schwäche
 - Selbsterfüllende Prophezeiung durch Fixierung auf Bilder
 - Verdecktes, schwer nachweisbares Reizen, Sticheln, Ärgern
 - „Doppelte Bindung“ durch paradoxe Aufträge
5. Gesichtsangriff, Gesichtsverlust
 - Öffentliche und direkte persönliche Angriffe – moralische Integrität geht verloren
 - Inszenierte Demaskierungsaktionen als Ritual: Entlarvung führt zu „Enttäuschung“, Aha-Erlebnis rückwirkend
 - Bild: Engel – Teufel, Doppelgänger
 - Ekel, ausstoßen, verbannen
 - Verlust der Außenwahrnehmung, Isolation in „Echo – Höhle“
 - Ideologie, Werte, Prinzipien!
 - Rehabilitation angestrebt
 6. Drohstrategien, Erpressung
 - Spirale von Drohung und Gegendrohung
 - Droh – Dreieck: Entsprechung von Forderung von Bestrafung/Strafmöglichkeit; Glaubwürdigkeit durch Proportionalität
 - Selbstbindungsaktivitäten („Stolperdrähte“)
 - Sich selbst in Handlungszwang manövrieren, Verlust der Initiative
 - Stress gesteigert durch Ultimaten und Gegenultimaten; Scherenwirkung
 7. Begrenzte Vernichtungsschläge
 - Denken bewegt sich nur noch in „Ding-Kategorien“
 - Keinerlei menschliche Qualitäten mehr gültig
 - Begrenzte Zerstörung als „passende Antwort“ (Vermeiden von überproportionalen Gegenschlägen)
 - Umkehren der Werte und Tugenden ins Gegenteil: Relativ kleiner Schaden wird als „Gewinn“ betrachtet
 8. Zersplitterung, Zerstörung
 - Den Zusammenbruch des feindlichen Systems bewirken
 - Vitale Systemfaktoren oder Organe zerstören, dadurch das System unsteuerbar machen
 - Abschnüren der „Frontkämpfer von ihrem Hinterland“
 - Gänzliche Zerstörung: physisch-materiell (wirtschaftlich) und/oder seelisch – sozial und/oder geistig
 9. Gemeinsam in den Abgrund
 - Kein Weg mehr zurück
 - Totale Konfrontation
 - Vernichtung des Feindes zum Preis der Selbstvernichtung
 - Lust an Selbstvernichtung – wenn nur der Feind zugrunde geht!
 - Bereitschaft, mit eigenem Untergang auch die Umgebung beziehungsweise Nachkommen nachhaltig zu schädigen

(Quelle: Glasl 2015, Seite 120 f)

Konfliktmanagement in Organisationen

Das Verhindern oder Auflösen von Konflikten ist eine Aufgabe, welche sowohl die Fähigkeit zur Empathie als auch die Kommunikationskompetenz der Beteiligten voraussetzt.

Allerdings benötigt man – insbesondere in Organisationen, Institutionen und Betrieben – auch Systeme, die ein konstruktives Konfliktmanagement unterstützen. Insbesondere in der Arbeitswelt hat das Thema

„eine besondere Bedeutung, weil immer mehr Zeit am Arbeitsplatz verbracht wird und somit die Konflikthäufigkeit tendenziell zunimmt. Konflikte gehören heute zum Alltag von Teams, Abteilungen, Projektgruppen, Organisationseinheiten oder öffentlichen Institutionen und können – wenn sie konstruktiv ausgetragen werden – zu einer positiven Weiterentwicklung von Einzelpersonen und das Gemeinwesen beitragen. In diesem Sinne dürfen Konflikte am Arbeitsplatz (...) als normal betrachtet werden“ (Böhm 2003, Seite 4).

Hierzu stellt Glasl (vergleiche Glasl 2015, Seite 34 ff) in seinen Ausführungen verschiedene Methoden vor, die als Früherkennung von Differenzen und Konflikten fungieren und den Zugang zur Konfliktbearbeitung erleichtern. Hierzu gehören unter anderem Verfahren wie:

- Befragung von Mitarbeitenden
- Beschwerdebriefkästen
- Anonyme Analyse beginnender Konflikte mit Hilfe von Kreativitätstechniken („Heiß-kalt-Landkarten“)
- Jährliche „Fitness-Checks“ (im Sinne einer Untersuchung, wie „gesund“ das Unternehmen ist)
- Systemische Auswertungen des im Betrieb vorhandenen Zahlenmaterials zu Krankenstand, Abwesenheit, Fluktuation, Kündigungen und so weiter
- Vorausschauende Problemsammlungen (mögliche Spannungsfelder sollen identifiziert und vorbeugend bearbeitet werden)

Strukturen im Bereich der innerbetrieblichen Kommunikation wie:

- Regelmäßige Abteilungsbesprechungen über mögliche Spannungsfelder (zum Beispiel durch interaktive Methoden wie Rollenspiele, Simulationen, Zukunftsspiele et cetera)
- Selbstdiagnosegespräche zur Entwicklung des eigenen Bereiches
- Feedback – Gespräche
- Benchmarking – Aktivitäten
- Einführungsprogramme für neue Mitarbeitende mit anschließendem Feedback-Verfahren bezüglich der Konfliktfähigkeit der Personen im Betrieb
- Aufwärtsbeurteilungen (in der Regel anonyme Beurteilung der Führungskräfte durch das Personal)
- Konfrontationstreffen: Vertretungen der Abteilungen treffen sich, um Konflikte direkt oder in Projektgruppen zu bearbeiten
- Supervision und Coaching.

Organe, Stellen und Funktionen, die spezialisiert sind im Bereich Beschwerdemanagement/Reklamationsbehandlung wie:

- Intervisionsteams und/oder Lernpartnerschaften unter den Mitarbeitenden
- Mentorfunktionen und „Sponsoren“: Betreuung bei neuen Funktionen aber auch moralische Unterstützung (Schutzfunktion) bei auftretenden Spannungen
- Beschwerdekommision
- „Meldestelle für Bergunfälle“ (Vertrauenspersonen, an die Personen sich wenden können, die dann Meldungen weitergeben)
- Konfliktlotsen als erste Ansprechperson bei Konflikten
- Interne und externe Kundenkonferenzen
- Gemischte Kommissionen und „überlappende“ Teams für konfliktverdächtigen Fragen
- „Ombuds-Funktionen“: Anlaufstelle für Menschen, die sozialen Druck wie zum Beispiel Mobbing ausgesetzt sind.

Laut Berkel (1997) erfolgt eine gelingende Konfliktbewältigung in sechs Schritten:

1. Am Anfang steht das Erkennen und Definieren des Konflikts
Im ersten Schritt konfrontieren sich die Konfliktparteien selbst mit dem Konfliktgeschehen. Dadurch ist ein Ansprechen und Anerkennen des Konflikts besser möglich, damit sehr rasch die nötigen Konfliktbewältigungsmaßnahmen eingeleitet werden können. Der Auslöser beziehungsweise der Konfliktgegenstand und die daraus resultierenden Symptome des Konflikts müssen von allen (an)erkannt werden. Erst wenn der Konflikt allen Parteien klar und verständlich ist, kann fortgesetzt werden.
2. Konfliktbewältigungsstrategien gemeinsam entwickeln
Die Konfliktparteien sind gemeinsam in den Prozess einer Konfliktbewältigung involviert. In dieser Phase ist es wichtig, dass die Konfliktparteien selbst ihre eigenen Verhaltensmuster, die Konfliktauslöser und Rahmenbedingungen die zum Konflikt geführt haben, gemeinsam erarbeiten und damit anschaulich nachvollziehen können. Danach sollten mehrere Bewältigungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Liegen diese vor, kann der nächste Schritt angegangen werden.
3. Bewertung der verschiedenen Bewältigungsmöglichkeiten
4. Entscheidung treffen
Bei diesem Schritt entscheiden die Konfliktparteien über die gewählte Bewältigungsstrategie, die sie umsetzen möchten. Damit die Entscheidung auch umgesetzt wird, sollte auch gleich entschieden werden, wer was bis wann zu tun hat.
5. Entscheidung ausführen
Nachdem sich die Konfliktparteien für eine Bewältigungsstrategie entschieden haben, wird diese ausgeführt. Nach einem vereinbarten Zeitraum sollte die Entscheidung und die daraus resultierenden Folgen für die Konfliktparteien überprüft werden.
6. Ergebnisse evaluieren
Nach geraumer Zeit sollten die Konfliktparteien das Ergebnis überprüfen:
 - Was oder welche Faktoren haben zum Erfolg geführt?

- Ist der Konflikt wieder aufgeflammt?
- Sind die Konfliktparteien mit dem Ergebnis zufrieden?
- Ist eine Konfliktpartei mit dem Ergebnis nicht zufrieden?
- Gibt es Veränderungen in der Beziehung?

Oben genannte innerbetrieblich/organisationsimmanente Strukturen und Ablaufschemata können helfen, Konflikte zu verringern und Konflikte in einem Betrieb zu erkennen, jedoch garantiert

„die Einrichtung und die Festlegung der Verfahren allein (...) noch nicht, dass die gemeldeten Konflikte konstruktiv bearbeitet werden. Dazu braucht es konfliktfähige Personen, die einerseits nicht mit sich im Clinch liegen und die andererseits praktische Methoden beherrschen, mit denen sie auf ihre Opponenten oder Konfliktpartnerinnen zugehen können. Wenn persönliche Konfliktfähigkeit und organisatorische Konfliktfähigkeit einander ergänzen, wird sich die Organisation sicher den Herausforderungen der kommenden Jahre stellen können“ (Glasl 2015, Seite 37).

Grundsätzlich sollte berücksichtigt werden, dass bei sehr schwerwiegend empfundenen Konflikten, die sich über die oben genannten Strukturen nicht verhindern oder beheben lassen, auch professionelle Unterstützung zum Beispiel durch professionelle Mediation in Anspruch genommen werden kann.

Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg

Konflikte müssen in der Regel über kommunikative Interaktionen bearbeitet und ausgetragen werden. Da es sich – wie bereits oben im Text erwähnt – bei Konflikten häufig um unerfüllte Bedürfnisse oder die Beeinträchtigung von gewünschten Handlungen einer Person handelt, ist es sinnvoll, hier eine Kommunikationsform zu nutzen, die genau diese Konfliktthemen in den Mittelpunkt stellt.

Ein hilfreiches Konzept ist die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg. Es handelt sich hierbei weniger um eine Technik, sondern mehr um eine empathische Haltung innerhalb eines Dialoges. Mit Hilfe der Gewaltfreien Kommunikation soll die Wahrscheinlichkeit von sozialen Konflikten reduziert werden, indem es im Gespräch insbesondere um die Identifizierung und Äußerung von wahrgenommenen Gefühlen und Bedürfnissen geht.

„Gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist eine Art des Umgangs miteinander, die den Kommunikationsfluß (sic) erleichtert, der im Austausch von Informationen und im friedlichen Lösen von Konflikten notwendig ist. Der Fokus liegt dabei auf Werten und Bedürfnissen, die alle Menschen gemeinsam haben, wir werden zu einem Sprachgebrauch angeregt, der Wohlwollen verstärkt. Ein Sprachgebrauch, der zu Ablehnung oder Abwertung führt, wird vermieden“ (Rosenberg 2013).

In Rosenbergs Grundmodell werden vier Aspekte vorgestellt.

Bei der (wertfreien) Beobachtung (1) geht es darum, eine beobachtbare Handlung zu beschreiben, ohne sie mit einer Bewertung zu vermischen. Dies führt dazu, dass das Gegenüber sich nicht mit möglichen Schuldzuweisungen, die mit der Bewertung einhergehen, auseinandersetzen muss, sondern offen für die weitere Kommunikation bleibt. In einem zweiten Schritt sollen wahrgenommene Gefühle (2) beschrieben werden. Rosenberg weist in seinen Ausführungen

darauf hin, bei der Benennung von Gefühlen keine Vorwürfe zu formulieren, sondern im Zusammenhang mit den eigenen negativen Empfindungen über unerfüllte Bedürfnisse (3) (zum Beispiel nach Sicherheit, Anerkennung, Ruhe) zu sprechen. Des Weiteren kann eine konkrete Bitte (4) hervorgebracht werden, die für das Gegenüber sowohl realistisch umzusetzen, als auch konkret in ihrer Handlung nachvollziehbar (eventuell sogar messbar hinsichtlich Zeit und Häufigkeit) sein sollte. Die bittenden Personen sollten benennen, was sie sich von ihrem Gegenüber wünschen und nicht, was sie sich nicht wünschen.

Durch verschiedene Übungen aus dem Bereich der Gewaltfreien Kommunikation sollen die Teilnehmenden in diesem Modul die Möglichkeit haben, diese Kommunikationsform kennenzulernen. Hierfür können fiktive Konfliktsituationen bearbeitet oder reale Begebenheiten aus der Lebens- und/oder Arbeitswelt der Teilnehmenden aufgegriffen werden.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Paararbeit Plenum
3	5 bis 10 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
4	20 bis 30 Minuten	Vorstellen und Kennenlernen der Teilnehmenden: Assoziationsübung zum Konfliktbegriff	Plenum
5	90 bis 120 Minuten	Theoretische und praktische Einführung: Konfliktmanagement	Plenum
6	15 bis 20 Minuten	Selbstreflexion: Betrachtung einer (eigenen) Konfliktsituation	Einzelarbeit
7	circa 45 Minuten	Dialogrunde: Was für ein Konflikttyp bin ich?	Plenum und/oder Kleingruppe
8	circa 120 Minuten	Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation	Plenum Kleingruppe
9	circa 30 Minuten	Abschlussreflexion I und II Postkarte (an mich) Abfrage im Plenum	Einzelarbeit Plenum
		Literatur	

Die Themen Begrüßung (1), Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (3) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 2 – Index-Frage für dieses Modul

Frage für dieses Modul: Werden Mitarbeitende in ihrem Arbeitsumfeld (oder Mitglieder eines Vereins, Personen in Einrichtungen/Institutionen und so weiter) dazu ermutigt, sich mit anderen Ansichten auseinanderzusetzen und diese zu respektieren und wertzuschätzen?



Thema 4 – Vorstellen und Kennenlernen

Zeitrahmen:
 20 bis 30 Minuten

Ziel:

- Nach der ersten Kontaktaufnahme sollen die Teilnehmenden mehr über die anderen Personen in der Gruppe erfahren.
- Die Übung ermöglicht einen spielerischen Einstieg in die Thematik des Seminartages.

Material und Aufbau:

- Flipchart
- Flipchartstift
- Buchstaben (das komplette ABC) auf A5 Karten
- Arbeitsblatt ABC-Liste für jeden Teilnehmenden
- Moderationskarten grün und rot
- Pinnwand
- Pinnwandnadeln

Phase 1:

Alle bekommen eine ABC-Liste (auf einem Arbeitsblatt vertikal aufgelistet) und haben nun in Einzelarbeit die Aufgabe zu jedem Buchstaben mindestens ein Wort zu ergänzen, welches die Person mit dem Begriff „Konflikt“ (Konflikte bedeuten für mich.../Konflikte empfinde ich als...) in Verbindung bringt (zum Beispiel A – wie Angst, B – bedrohlich). Die Dozentin oder der Dozent weist darauf hin, dass diese Übung zügig und die Begriffe „aus dem Bauch heraus“ aufgeschrieben werden sollen. Die Reihenfolge muss nicht eingehalten werden. Für diese Aufgabe haben die Teilnehmenden circa fünf Minuten Zeit.

Phase 2:

Die ABC-Karten werden für alle Teilnehmenden gut sichtbar als Leiste horizontal an eine Pinnwand angebracht. Nun suchen sich alle insgesamt drei Begriffe aus der eigenen Liste und schreiben sie auf eine grüne oder rote Moderationskarte. Die grünen Moderationskarten stehen für positiv und die roten Moderationskarten für eher negativ empfundene Begriffe.

Phase 3:

Die Teilnehmenden stellen sich nun vor, begründen kurz die Teilnahme am Seminar und pinnen die drei ausgesuchten Begriffe unter den jeweiligen Buchstaben an die Wand.



Der Arbeitsauftrag sollte gut sichtbar auf einem Flipchart notiert werden:

- Mein Name ist ...
- Ich bin hier, weil ...
- Konflikte bedeuten für mich .../Mit Konflikten verbinde ich ...

Die Begriffe dürfen höchstens zweimal in der ABC-Liste vorkommen. Das heißt, dass die Teilnehmenden möglicherweise immer wieder neuer Moderationskarten beschriften müssen, wenn ihre ausgewählten Begriffe schon genannt worden sind. So erhält diese Übung zum Einstieg einen eher spielerischen Charakter. Selbstverständlich dürfen die anderen Teilnehmenden weiterhelfen, wenn die Auswahl der Begriffe immer begrenzter wird.

Hinweis: In der Regel wird der Konfliktbegriff eher negativ bewertet, was sich dann in der Farbwahl der Moderationskarten widerspiegelt. Dies kann dann als Überleitung für die nächste Seminarphase genutzt werden.

Thema 5 – Theoretische und praktische Einführung : Konfliktmanagement

Zeitraumen: 90 bis 120 Minuten

Es erfolgt eine Einführung in den Konfliktbegriff und in die Thematik des Konfliktmanagements. Folgende Fragen können durch die Teilnehmenden – beispielsweise in Kleingruppen oder im Plenum – erarbeitet und anschließend durch Beispiele und Auszüge aus der Fachliteratur (siehe Einführungstext) untermauert werden:

Fragestellungen:

- Ab wann spricht man von einem Konflikt?
- Welchen Sinn haben Konflikte? Gibt es auch positive Aspekte?
- Welche Konfliktarten kennen Sie?
- Welche Konflikttypen kennen Sie?

Hinweis: Wenn die Teilnehmenden dazu bereit sind, können Konflikttypen auch mit Hilfe von Rollenspielen dargestellt werden. Die Personen erhalten Rollenkarten mit jeweils einer Personenbeschreibung (Konflikttyp) und einem Thema und können dann (improvisierend) Konflikte nachstellen.

Die Zuschauenden können anschließend das Rollenspiel analysieren (Was haben Sie gesehen? Welche Konflikttypen waren beteiligt? Was war der Hintergrund für diese Auseinandersetzung? Was „steckt dahinter“? Wie haben sich die Personen gefühlt? Wie geht es zwischen diesen Personen weiter? Kennen Sie solche Situationen?)

- Wie zeigen sich Konflikte in der Kommunikation und Interaktion?
- Welche Warnzeichen gibt es?
- Welche Eskalationsstufen gibt es bei der Betrachtung von Konflikten?
- Welche Auswirkungen können Konflikte haben (hier können verschiedene Lebensbereiche betrachtet werden)?

- Welche Konflikte gibt es in Organisationen/Institutionen (zum Beispiel in der Arbeitswelt)?
- Wie könnte man Konflikte in Organisationen/Institutionen verringern und/oder konstruktiv bearbeiten? Welche Strukturen braucht es?

Hinweis: Exemplarisch können hier konkrete (oder auch fiktive) Beispiele aus Organisationen/Institutionen benannt werden. Von einer umfassenden Konfliktanalyse sollte im Rahmen dieser Seminareinheit allerdings abgesehen werden.

Thema 6 – Selbstreflexion: Betrachtung einer (eigenen) Konfliktsituation

Zeitraumen: 15 bis 20 Minuten

Ziele:

- In dieser Seminareinheit erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit sich mit ihren Gefühlen zu vergangenen oder bestehenden Konflikten auseinanderzusetzen.
- Diese Selbstreflexion dient zudem der Einstimmung für die kommende Dialogrunde.

Material: • Arbeitsblatt für jeden Teilnehmenden

Ablauf: • Die Teilnehmenden bearbeiten auf einem Arbeitsblatt die unten stehenden Fragestellungen. Die lehrende Person sorgt für eine ruhige Atmosphäre oder für Rückzugsorte. Es wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse im Anschluss nicht besprochen oder eingesehen werden. Die Teilnehmenden haben für die Bearbeitung des Arbeitsblattes 15 bis 20 Minuten Zeit.

Fragestellungen:

- Haben Sie in letzter Zeit einen Konflikt erlebt oder befinden Sie sich aktuell in einer konflikthafter Situation (Partnerschaft, Freundschaft, Arbeit und so weiter)?
- Wie kam es dazu?
- Wie verhalten/verhielten Sie sich innerhalb dieses Konfliktes?
- Warum verhalten/verhielten Sie sich so? Was sind/waren die Hintergründe?
- Welche Gefühle haben/hatten Sie, wenn Sie sich das Konfliktthema anschauen?
- Was hindert/hinderte Sie daran, diesen Konflikt anders als bisher/bis dahin anzugehen?
- Wie würden Sie sich den Ausgang dieses Konfliktes wünschen/ Wie hätten Sie sich den Ausgang gewünscht?
- Was müssten Sie dafür tun? Was hätten Sie dafür tun müssen?

Thema 7 – Dialogrunde: Was für ein Konflikttyp bin ich?

Zeitraumen: circa 60 Minuten



- Ziele:
- In dieser Dialogrunde sollen sich die Teilnehmenden mit ihrem eigenen (allgemeinen) Umgang mit Konflikten auseinandersetzen und die Motive und Gefühle bezüglich ihrer Konfliktbewältigung beleuchten.
 - Die Übung dient der Bewusstmachung der eigenen Rolle innerhalb von Konflikten und ermöglicht Denkanstöße für Veränderungen in der Bewertung und Bearbeitung derartiger Situationen

- Material:
- Bildkarten (Tiere): Maus, Löwe, Schlange, Eule, Ratte, Bär, Elefant, Spinne, Wespe, Fisch, Vogel, Maulwurf
 - Klangschale oder ähnliches
 - Decke
 - Moderationskarten (in zwei verschiedenen Farben)
 - gleichfarbige Filzstifte (für alle Teilnehmenden)

Hinweis: Wenn die Teilnehmenden das Modul 2 nicht besucht haben/besuchen werden, kann hier auch alternativ der Werkzeugkoffer (siehe Modul 2) als Material genutzt werden.

Vorbereitung: Die Teilnehmenden sitzen im Stuhlkreis. In der Mitte liegen auf einer Decke viele verschiedene Bildkarten, die Assoziationen zu der Fragestellung hervorrufen sollen. Die Nutzung der Klangschale leitet den Beginn der Übung ein und beendet sie.



Tipp: Die Lehrperson sollte die Fragestellung der Dialogrunde zunächst verdecken und erst dann präsentieren, wenn die Dialogregeln besprochen worden sind. Die Teilnehmenden befinden sich sonst bereits im Reflexionsprozess bevor die Übung beginnt.



Ablauf:
Phase 1: Dialogrunde mit allen Teilnehmenden

Vor der Dialogrunde werden folgende Regeln vereinbart:

Wer sprechen möchte, steht auf und nimmt sich ein Bild, zu dem sich die Person hingezogen fühlt oder von dem sie glaubt, dass es zu ihrer Person oder ihrem Verhalten passt. Die Person sollte auf die Wahl des Tierbildes eingehen. Sie setzt sich wieder und beginnt die eigenen Gedanken zur Fragestellung zu schildern. Erst wenn der Vortrag beendet ist und das Bild wieder auf die Decke zurückgelegt wird, steht die nächste Person auf und nimmt sich einen Gegenstand. Sollte es Personen geben, die beispielsweise aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung die Bilder nicht aufheben können, dann sollte die Lehrperson darauf achten, dass die Übung so angepasst wird, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit haben – möglichst ohne Hilfe anderer – an dieser Übung teilzunehmen.

- Kein Vortrag wird von anderen Teilnehmenden oder von der Lehrperson kommentiert oder bewertet. Alle bleiben bei ihren Gedanken, Gefühlen und Erlebnissen.
- Niemand wird in seinem Vortrag unterbrochen.
- Jede Person sagt mindestens einen Satz zu diesem Thema und darf insgesamt zweimal vortragen.
- Ein vertrauensvolles Miteinander ist Grundlage gelingender Kommunikation. Alles was innerhalb dieser Dialogrunde besprochen wird, soll ausdrücklich nicht nach außen getragen werden.

Es erfolgt nun die Vorstellung der untenstehenden Fragestellung, welche gut sichtbar auf einem Flipchart notiert sein sollte. Mindestens eine Frage sollte von jedem Teilnehmenden beantwortet werden. Einleitend ertönt die Klangschale. Wenn der Ton nicht mehr hörbar ist, kann die erste Person mit der Dialogrunde beginnen. Es gibt hierbei keine festgelegte Reihenfolge. Nach der Dialogrunde wird eine Reflexion mit folgender Fragestellung in der Kleingruppe eingeleitet.

Fragestellung:

- Was für ein Konflikttyp bin ich?
- Wie gehe ich mit Konflikten um?
- Warum gehe ich so mit Konflikten um?
- Welche Gefühle verbinde ich mit Konflikten?

Phase 2:

Kurze Auswertung im Plenum

Die anschließende Reflexionsrunde findet im Plenum statt. Die Lehrperson richtet folgende Frage an die Teilnehmenden:

1. Wie haben Sie diese Methode/diese Art der Kommunikation empfunden? Worin unterscheidet sie sich zu anderen Diskussionen/Unterhaltungen?
2. Was für ein Gefühl war es für Sie, über Ihre eigene Rolle in Konflikten zu sprechen und diese zu benennen?



Thema 8 – Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation

Zeitraumen: circa 120 Minuten

Es erfolgt eine theoretische Einführung in die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall B. Rosenberg. Des Weiteren sollten zu jedem der vier genannten Bestandteile der GFK – Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten – praxisnahe Übungen erfolgen. Hilfreich hierfür ist das Trainingsbuch der Gewaltfreien Kommunikation (vergleiche Holler 2012), welches abwechslungsreiche Übungen und Kopiervorlagen für die Seminararbeit bereitstellt.

Thema 9 – Abschlussreflexion I



Zeitraumen: circa 20 Minuten

Ziele:

- In dieser letzten Übung des Seminartages geht es um eine Abschlussreflexion im Hinblick auf den gesamten Seminarverlauf.
- Hier können die persönlichen Lernerfahrungen zusammengefasst und auf ihre praxisbezogene Anwendbarkeit hin überprüft werden.

Material:

- Postkarten oder ähnlich großes Format mit Geschichten, Zitaten zum Thema Kommunikation/Dialog/Konfliktlösung
- Flipchart
- Flipchartstift

Die Fragestellung sollte gut sichtbar auf einem Flipchart notiert und positioniert werden.



Ablauf:

Die Teilnehmenden können sich jeweils eine Postkarte aussuchen. Unter Berücksichtigung der unten aufgeführten Fragestellung werden eigene Gedanken und Ideen aufgeschrieben. Außerdem wird die Postkarte auch mit der jeweiligen Adresse des Teilnehmenden versehen. Für diese Aufgabe sollten etwa zehn Minuten angesetzt werden. Die Lehrperson sammelt die Postkarten ein und verschickt sie vier Wochen später an die Teilnehmenden dieses Seminars.



Mögliche Fragestellung: Die Fragen dienen nur der Orientierung. Die Teilnehmenden können ihren Text selbstverständlich auch anders beginnen.

- Heute habe ich über mich erfahren, dass ich ...
- Zukünftig möchte ich in konflikthaften Situationen ...
- Mein Ziel für die nächsten Wochen ist ...

Inspiration für die Postkartengestaltung:

Quelle: Zitatsammlung von Johannes Schopp (2013)

„Wir sagen nicht, wir haben eine neue Denkweise, sondern wir sagen es gibt viele Denkweisen, die uns nützlich sein können.“ (L. Freeman Dhority)

„Beziehung ist Gegenseitigkeit. Mein Du wirkt an mir, wie ich an ihm wirke.“ (Martin Buber)

„Alles Fragen ist ein Eindringen. Wo es als Mittel der Macht geübt wird, schneidet es wie ein Messer in den Leib des Gefragten. Es ist bekannt, was man da finden kann.“ (Elias Canetti)

„Eine problemorientierte Sicht ist mehr vergangenheitsorientiert – eine lösungsorientierte Sicht ist eher zukunftsorientiert.“ (Winfried Palmowski)

„Gemeinsam durchlebte Konflikte stärken die Beziehung, vermiedene Konflikte schwächen sie.“ (Mathias Wais)

„Es gibt keine Methode. Es gibt nur Achtsamkeit.“ (Krishnamurti)

„Wo aber das Gespräch sich in seinem Wesen erfüllt, zwischen Partnern, die sich einander in Wahrheit zugewandt haben, sich rückhaltlos äußern und vom Scheinewollen frei sind, vollzieht sich eine denk-

würdige, nirgendwo sonst sich einstellende gemeinschaftliche Fruchtbarkeit.“ (Martin Buber)

„Von jeder Wahrheit ist das Gegenteil ebenso wahr.“ (Hermann Hesse)

„Die Hauptvoraussetzung zur Entstehung eines echten Gesprächs ist, dass jeder seinen Partner als diesen als eben diesen Menschen meint.“ (Martin Buber)

„Die Fremdheit, das Anderssein des Anderen auszuhalten und zu bejahen, ist die Grundbedingung dafür, in Beziehung treten zu können.“ (Thomas Reichert)

„Sie haben sicher verstanden, warum wir zwei Ohren und nur eine Zunge haben: damit wir zweimal mehr zuhören und einmal weniger sprechen.“ (Brajša)

„Wir sind uns selten bewusst, dass zum Beispiel unsere Haltung zu einem anderen Menschen davon bestimmt sein kann, welche Gefühle und Bilder beispielsweise dessen Stimme bei uns auslöst, die von völlig anderen Menschen und anderen Erfahrungen bei uns verankert worden sind.“ (L. Freeman Dhority)

„Ein Beispiel für gemeinsames Denken wäre, wenn jemand eine Idee hat, die ein anderer aufgreift, während ein Dritter noch etwas hinzufügt. Das Denken würde fließen, anstatt dass da eine Menge verschiedener Leute sitzt und versucht, sich gegenseitig zu überreden und zu überzeugen.“ (David Bohm)

„Das Leben ist ein Geheimnis, das gelebt und nicht ein Problem, das gelöst werden muss.“ (Gabriel Marcel)

„Leute, die an einem schnellen ‚Erfolg‘ interessiert sind, empfinden es wahrscheinlich als Zumutung, in Prozessen zu arbeiten, die sich entwickeln können.“ (Wilfried Reifarth)

Abschlussreflexion II

Zeitraumen: circa 10 Minuten

Ziele:

- Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit zu verdeutlichen, wie sie die Seminargestaltung und die Beschäftigung mit der Thematik empfunden haben.
- Des Weiteren erhält die lehrende Person eine Rückmeldung über ihre Seminargestaltung.

Material:

- Seil
- Ziffern (zum Beispiel aus Pappe, Holz, auf Kärtchen geschrieben)

Ablauf:

Auf dem Boden des Seminarraums liegt eine lange Schnur/ein Seil. Das Seil kann mit Ziffern von eins bis zehn unterteilt werden. Die Teilnehmenden stellen sich zunächst mit ein wenig Abstand um das Seil auf. Die Lehrperson erläutert, dass das Seil eine Skala darstellt, in der die Ziffer Eins für „sehr gut/interessant/spannend“ und die Ziffer Zehn für „hat mir nicht gefallen/uninteressant/langweilig“ steht. Die lehrende Person liest nun mehrere Fragen vor und bittet die Teilnehmenden darum, sich zu jeder Frage auf dieser Skala zu positionieren.



Mögliche Fragestellung: • Wie geht es Ihnen gerade?

- Wie hat es Ihnen gefallen, sich mit dem Seminarthema zu beschäftigen?
- Wie haben Sie die Methoden/die Übungen empfunden?
- Wie hat Ihnen der zeitliche Ablauf des Seminars gefallen (Dauer/Pause)?
- Haben Sie das Gefühl, etwas für sich „mitnehmen“ zu können?

Literatur

Berkel, Karl (1997): Konflikttraining: Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen. Heidelberg: Sauer-Verlag GmbH.

Glasl, Friedrich (2015): Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte. Übungen. Praktische Methoden. Bern und Stuttgart: Haupt Verlag und Verlag Freies Geistesleben.

Holler, Ingrid (2012): Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation. Abwechslungsreiche Übungen für Selbststudium, Seminare & Übungsgruppen. Paderborn: Junfermann Verlag.

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, Berlin.

Rosenberg, Marshall B. (2010): Gewaltfreie Kommunikation. Die Sprache des Lebens. Paderborn: Junfermann Verlag.

Schopp, Johannes. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Internetadressen

Böhm, Reinhard (2003): Konfliktmanagement. Eine Einführung. Internetquelle: <http://www.tqu-group.com/downloads/KonfliktmanagementnachBoehm.pdf> (Stand Mai 2016)

Remmert, Günther W.: Konstruktiver Umgang mit Konflikten. Internetquelle: <http://www.seminarhaus-schmiede.de/pdf/konfliktmanagement.pdf> (Stand Mai 2016)



Foto: kphostudio/fotolia.com

Modul 7

Darf's ein bisschen mehr sein
Diversität in Beratung

Darf's ein bisschen mehr sein Diversität in Beratung

Diese Inhalte erwarten Sie in diesem Modul

- Sie tauschen sich über Kernkompetenzen im Anforderungsprofil in der Beratung aus und reflektieren, welche besonderen Fähigkeiten benötigt werden, um diversitätskompetent unterstützen zu können.
- Sie beleuchten die eigenen Annahmen und Vorurteile bezüglich verschiedener Vielfaltsdimensionen und überprüfen, welchen Einfluss diese auf ihre Beratungstätigkeit haben.

*„Alles Fragen ist ein Eindringen.
Wo es als Mittel der Macht geübt wird,
schneidet es wie ein Messer in den Leib des Gefragten.
Es ist bekannt, was man da finden kann.“
Elias Canetti*

Einführung in das Thema

*„Beratung ist eine Form der helfenden Interaktion zwischen zwei oder mehreren Beteiligten, bei der BeraterInnen ratsuchende KlientInnen dabei unterstützen, in Bezug auf eine Frage oder ein Problem an Orientierung, Klarheit, Wissen, an Bearbeitungs- und Bewältigungskompetenz zu gewinnen“
(Nestmann/Sickendiek 2001, Seite 140).*

Die Etablierung von Diversitätskompetenz in der Beratung ist eine wichtige Voraussetzung, um sowohl auf der Ebene von Organisationen, Inklusionsprozesse zu begleiten als auch ratsuchenden Menschen im direkten Beratungskontext qualitativ und individuell unterstützen zu können. Ziel ist es, Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume zu ermöglichen und somit keine normativ richtigen Entscheidungen bereitzustellen. Es geht darum, einzelnen Personen oder Gruppen, zu mehr Selbstbestimmung und Handlungsfähigkeit zu verhelfen und sie hinsichtlich ihrer Selbstverantwortlichkeit und der Stärkung vorhandener Kompetenzen zu unterstützen (vergleiche Abdul Hussain/Baig 2009, Seite 55).

In einigen Fällen – unabhängig vom Beratungskontext - wird Beratung aber auch unerwünscht erteilt oder führt zu keinem befriedigenden Ergebnis. Menschen fühlen sich bevormundet, nicht verstanden oder auch zurückgewiesen hinsichtlich ihrer Anliegen und Bedürfnisse. Dies kann dazu führen, dass Ratsuchende sich Unterstützungssystemen irgendwann nicht mehr zuwenden möchten, sich stark frustriert fühlen oder gar Ängste entwickeln. Derartige Entwicklungen können zu Ausgrenzungen und Benachteiligungen führen und Unterstützungssysteme unbrauchbar für Ratsuchende machen.

So ist sowohl eine Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung auf der persönlichen Ebene der Beratenden, als auch die Entwicklung eines politischen Bewusstseins zur diversitätskompetenten Beratungsarbeit notwendig.

„Hinter den aktuellen Problemen, die in der Beratung bearbeitet werden, stehen häufig multiple Ursachen, die über die individuellen Situationen hinausgehend auf gesellschaftliche Benachteiligung verweisen. Werden solche ‚Ursachen hinter den Ursachen‘ ausgeblendet, so werden die Hintergründe

von Lebensproblemen und persönlichem Leid verkürzt und es besteht die Gefahr, dass Beratung nur darauf ausgerichtet ist, vordergründige Adaptierungsleistungen zu fördern und zu erreichen“ (Petzold 2003a, Seite 944).

Diversitätskompetenz in der Beratung basiert auf mehreren Säulen.

Die beratenden Personen müssen die Fähigkeit zur Interpretation von Biografien im diversen Kontext haben. Das bedeutet aber auch, dass sie sich intensiv mit ihren eigenen Vorurteilen und Bewertungssystemen auseinandersetzen müssen. Es geht hier insbesondere um

*„die Bewusstmachung eigener innerer Bilder und Stereotype über Andere, deren Merkmale oder Lebensentwürfe wir nicht verstehen und die uns irritieren oder gar ärgern. Irritation und Ärger führen rasch zum Abbruch von Beratung und Dialog, noch ehe sie wirklich begonnen haben. Wenn Beratende ihre persönlichen Auslöser von Irritation und Ärger identifiziert haben, können sie herauszufinden versuchen, was genau sie daran stört – und was dieses (Ver-) störende mit ihnen selbst zu tun hat“
(Weißbach: Diversity – Kompetenz in der Beratungsarbeit. Stand: 15.06.2016).*

Zur Reflexion und Bearbeitung eigener Vorurteile eignen sich neben narrativen Materialien unterschiedlicher Lebensentwürfe und Lebenswelten auch Konzepte der Begegnung wie die „Lebendige Bibliothek“ oder auch spezifisch darauf zugeschnittene Fortbildungsangebote wie das Modul 3 „Vorurteilen, Ausgrenzungen und Diskriminierung begegnen“ in diesem Curriculum. Umso vielfältiger das Erfahrungsspektrum der beratenden Person ist, desto leichter fällt es ihr offen und ohne Bewertung der „klassischen Diversitäts-Merkmale“ (unter anderem Geschlecht, Alter, Nationalität, Gesundheit, Religion, sexuelle Identität) auf andere Menschen zuzugehen und unterstützend tätig zu werden (vergleiche ebenda).

Beratende müssen viele soziale und kommunikative Fähigkeiten aufweisen. Sie müssen in der Lage sein, aufmerksam zuzuhören, Empathie entgegen zu bringen, sich auf das Anliegen des Gegenübers zu fokussieren, wesentliche Informationen verständlich vermitteln zu können, zu kooperieren, sich selbst zu kontrollieren und Frustration auszuhalten. Neben diesem grundsätzlichen Anforderungsprofil einer beratenden Person kommen zur Entwicklung der Diversity-Kompetenz allerdings noch weitere spezifische Haltungen und Einstellungen dazu (vergleiche ebenda).

In den folgenden Ausführungen von Weißbach (hier wurden hauptsächlich die Dimensionen Nationalität/Kultur/Religion in den Fokus genommen) werden diese Kompetenzen differenzierter vorgestellt.

Der beratenden Person sollte es gelingen,

- eine Haltung der Offenheit und des Interesses für das Gegenüber aufzubauen statt Bedingungen zu stellen: "Wenn Sie das Kopftuch nicht ablegen, kann ich Sie nicht in Arbeit vermitteln!"

- die Bereitschaft, sich auf fremde Lebenswelten und Erfahrungen einzulassen und sie in der Beratung in Rechnung zu stellen: „Aha, Sie würden also gern einen Beruf im Verkauf erlernen, weil Sie schon als Junge in der Drogerie Ihres Vaters gearbeitet haben. Ich kann mir vorstellen, dass Verkauf in Kabul ganz anders funktioniert als in Dortmund. Wie muss ich mir das genau vorstellen? Können Sie mir mehr darüber erzählen? Dann können wir überlegen, ob das auch hier das Richtige für Sie ist.“
- fremd anmutende oder irritierende Verhaltensweisen nicht gleich zu bewerten oder abzuwerten: „Weiß die nicht, was sich hier gehört? Hat einen Termin bei mir, kommt rein und gibt mir nicht die Hand, die ich ihr entgegenstrecke!“
- in fremdkulturellen Verhaltensmustern Stärken zu entdecken, die vor dem eigenen Hintergrund eventuell keine Rolle spielen und deshalb leicht übersehen werden: „Sie haben also die Flucht Ihres Sohnes so organisiert und geplant, dass er möglichst gesund und unverletzt hier angekommen ist. Darin stecken ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein, Umsicht und Sorgfalt für mich.“
- die Entwicklung einer Selbstwahrnehmung, die die eigene Lebensweise, die eigene soziale und kulturelle Einbindung als eine unter vielen möglichen begreift und nicht als die einzig mögliche statt unreflektierte Anforderungen nach Anpassung zu stellen: „Ja, ein bisschen müssen Sie sich schon hineinfinden, wenn Sie hier leben wollen!“

(Quelle: http://www.idm-diversity.org/deu/infothek_weissbach_beratung.html)

Deutlich wird, dass „es (...) kein inklusives Methodenset und damit verbundene Anleitungen [gibt], sondern vielmehr eine Aufforderung zur Reflexion der eigenen Praxis und zum Hinterfragen hinsichtlich der Ein- und Ausschlüsse, die individuell oder organisational bewusst oder unbewusst (re-) produziert werden“ (Abdul - Hussain/Baig 2009, Seite 55).

In diesem Modul soll daher eine Auseinandersetzung über das klassische Anforderungsprofil von beratenden Personen erfolgen. Mögliche Vorurteile und ihre Einflüsse auf den Beratungskontext sollen identifiziert und beleuchtet werden. Des Weiteren werden für eine diversitätskompetente Beratung dialogische Kernkompetenzen vorgestellt und geübt.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	5 bis 10 Minuten	Vorstellung des Seminarablaufs/ Erläuterung organisatorischer Abläufe	Plenum
3	circa 60 Minuten	Übung: Annahmen und Bewertungen Vorstellung der Teilnehmenden	Kleingruppe Plenum
4	circa 10 Minuten	Index-Frage	Plenum Kleingruppe
5	circa 90 Minuten	Stationsarbeit	Kleingruppe
6	circa 45 Minuten	Diversity und Beratung	Plenum
7	circa 70 Minuten	Dialogische Kernfähigkeiten	Plenum
8	circa 45 Minuten	Rollenspiel	Plenum
9	20 bis 30 Minuten	Abschlussreflexion	Einzelarbeit
		Literatur	

Die Themen Begrüßung (1), Vorstellung des Seminarablaufs (2) und Indexfrage (4) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 3 – Übung: Annahmen und Bewertungen

- Zeitraumen:

circa 60 Minuten
- Variante 1:

Diese Variante kann genutzt werden, wenn sich die Teilnehmenden untereinander nicht kennen. Sollten bereits Bekanntschaften vorhanden sein, kann die Variante 2 (siehe unten) als Einstieg dienen.
- Ziele:

- Die Teilnehmenden erleben schon in der ersten Übung eine Konfrontation mit ihren eigenen Annahmen und Bewertungen über andere Menschen.
 - Diese Übung macht erlebbar, wie stark Menschen mit Hilfe von Klischees und Stereotype ihre Mitmenschen einschätzen und ihre Annahmen mit den unterschiedlichsten Ideen von Lebensentwürfen verknüpfen.
 - Es wird deutlich, dass Realität nicht „objektiv“ ist, sondern (eigenen) Konstruktionen unterliegt.





- Material:
- Gleichzeitig erfolgt eine Rückmeldung über die eigene Wirkung auf andere Menschen ausschließlich durch die erste Kommunikation, Stimme, Kleidung, Gestik, Mimik und Körperhaltung.
- Aufbau:
- Die Fragestellung sollte auf einem Flipchart notiert und für alle gut sichtbar positioniert werden.
- Fragestellung:
- Alle benötigen einen Stift und einen Notizblock
 - Was glauben Sie von Ihrem Gegenüber?
- Folgende Überlegungen können Sie unter anderem einfließen lassen: Name, Alter, Nationalität, Konfession, familiärer Hintergrund, Persönlichkeit, berufliche Bildung, Arbeitsplatz, Hobbys, Interessen.
- Die Teilnehmenden schließen sich in kleinen Gruppen zusammen mit drei bis vier Personen. Hierbei sollten möglichst nur Menschen zusammenkommen, die sich vor dem Seminar noch nicht kennengelernt/ausgetauscht haben. Jede Gruppe erhält die Möglichkeit sich an einem ruhigen störungsarmen Ort zurückzuziehen. Die Teilnehmenden sitzen in einem kleinen Kreis, so dass sich alle anschauen können. Die lehrende Person fordert die Teilnehmenden auf, bis zu Beginn der Aufgabe so wenig wie möglich miteinander zu sprechen. Sie erklärt den kompletten Ablauf der Übung zu Beginn, so dass alle die Möglichkeit haben, sich auf diese Übung einzustellen.



- Ablauf:
- Phase 1:
- Alle Teilnehmenden schreiben stichwortartig ihre Überlegungen und Erwartungen über alle anderen Personen in der Gruppe auf ein Blatt Papier. Während der Schreibphase sollte möglichst nicht gesprochen werden. Es dürfen keine Fragen gestellt werden. Für die erste Phase erhalten die Teilnehmenden 15 bis 20 Minuten Zeit (je nach Gruppengröße).
- Phase 2:
- Anschließend tauschen sich die Teilnehmenden über die erste Person aus und formulieren ihre Vermutungen. Die betreffende Person darf sich zunächst nicht äußern, sondern hört sich die Äußerungen an.
- Phase 3:
- Nachdem alle aus der Gruppe ihre Vermutungen über eine Person geschildert haben, kann diese Person sich vorstellen und äußern, welche Vermutungen wahr sind und welche nicht. Jede Person entscheidet selbst, was und wie viel sie erzählen möchte. Die anderen Teilnehmenden stellen nur Rückfragen zu den Dingen, die die Person von selbst benennt. Dann werden die Ergebnisse der nächsten Person vorgetragen und besprochen und so weiter.
- Phase 4:
- Alle Kleingruppen lösen sich auf und kommen wieder zusammen. Die Teilnehmenden stellen sich zunächst noch einmal kurz in der Runde vor, damit alle Anwesenden einen Eindruck von der Gruppe in dieser Seminareinheit erhalten.

- Variante 2:
- Für diese Variante ist ein geringerer Zeitrahmen von circa 30 Minuten einzurechnen.
- Alle Anwesenden stellen sich kurz vor.
- Übung:
- Wie gut kennen Sie sich wirklich?
- Ziele:
- Diese Übung bietet die Möglichkeit, eine weitere Fassade der anderen Teilnehmenden kennenzulernen.
 - Es wird deutlich, dass wir – obwohl wir möglicherweise schon viel Zeit mit bestimmten Personen verbracht haben oder verbringen – viele Eigenschaften und Fähigkeiten gar nicht kennen.
- Material:
- festes Papier (Tonpappe in A4 Format) für alle
 - Stifte für alle
 - Wäscheklammern (je zwei pro Person)
 - Klebeband (Malerkreppband)
 - eventuell verschiedene Karten mit Symbolen, Beschriftungen, Kleber
- Ablauf:
- Phase 1:
- Die Lehrperson erläutert zunächst den kompletten Übungsverlauf. Alle Teilnehmenden erhalten ein Blatt Papier, auf dem sie groß und gut lesbar vier Eigenschaften (oder Fähigkeiten) schreiben: Zwei, die auf die eigene Person zutreffen, und zwei, die nicht zutreffen. Jede Person soll die Attribute so wählen, dass es für die anderen Teilnehmenden schwer ist, herauszufinden, welche die richtigen und welche die falschen sind.
- Tipp:
- Es können auch Karten mit Symbolen, Bildern und Begriffen genutzt werden, die ausgelegt und ausgesucht werden können. Diese werden dann einfach auf das Papier geklebt. Die Auswahlmöglichkeit muss hier allerdings sehr hoch und variantenreich sein, damit alle Personen auch geeignete Attribute finden können.
- Phase 2:
- Alle Teilnehmenden befestigen sich mit Hilfe der anderen Teilnehmenden das Papier mit den aufgeschriebenen Attributen auf den Rücken. Hierzu eignen sich Wäscheklammern (oben am Kragen zu befestigen) oder auch Klebeband (Malerkreppband).
- Phase 3:
- Alle Teilnehmenden laufen durch den Raum und betrachten die notierten Eigenschaften der anderen auf dem Rücken. Jede Person macht bei jeder anderen Person ein Kreuz bei der Eigenschaft, von der sie glaubt, sie sei richtig.
- Phase 4:
- Zum Schluss der Übung kommen alle zusammen, nehmen das Blatt vom Rücken und betrachten die Ergebnisse. Anschließend berichten alle der Reihe nach, wie sie eingeschätzt wurden und welche Eigenschaften tatsächlich auf sie selbst zutreffen.



Thema 4 – Index-Frage

Hinweis: Die Index-Frage befindet sich im zeitlichen Ablauf bewusst an dieser Stelle. Die Übung zum Thema 3 ist nur sinnvoll, wenn vorher kaum Kommunikation zwischen den Teilnehmenden stattgefunden hat. Bei der Variante 2 zum Thema 3 kann die Index-Frage wieder an den Beginn des Seminarablaufs gesetzt werden.



Frage für dieses Modul: Können alle Menschen davon ausgehen, dass sie mit ihren Anliegen ein offenes Ohr und eine freundliche Aufnahme finden?

Thema 5 – Stationsarbeit: Beratung



Zeitraumen: circa 90 Minuten

Ziele:

- Die Stationsarbeit dient dem Einstieg in das Thema und ermöglicht den Teilnehmenden einen intensiven Austausch über das Anforderungsprofil einer beratenden Person.
- Des Weiteren sollen die Indikatoren für eine gelingende/nicht gelingende Beratung herausgearbeitet werden.
- Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit über Grenzen in der Beratung zu sprechen und Vermutungen über mögliche Ursachen zu diskutieren.
- In dieser Übung werden sowohl die Perspektiven der beratenden Person als auch der Ratsuchenden berücksichtigt.

Material:

- Flipchartpapier
- Moderationspapier
- Stifte/Flipchartstifte
- Gestaltungsmaterial (Bilder, Symbole)
- Pinnwand
- Pinnwandnadeln
- Moderationskarten in verschiedenen Farben
- Kleber (mindestens dreimal)
- Schere (mindestens dreimal)

Aufbau: Es sind drei Stationen in Form von Tischgruppen aufgebaut. An jeder Tischgruppe können vier bis fünf Personen Platz nehmen. Obwohl viele Aufgaben vor einer/an einer Wand (aufgrund der Wandplakate) gelöst werden, ist für den Austausch eine Sitzgelegenheit und eine Schreibfläche notwendig. Vorab werden drei Gruppen gebildet. An jeder Station liegt ein Blatt, auf dem sowohl die Fragestellung als auch der genaue Arbeitsauftrag notiert ist. An jeder Station haben die Gruppen jeweils 20 Minuten Zeit, sich mit der Fragestellung zu beschäftigen.

Ablauf:

Station 1:

Arbeitsauftrag: Hier ist es ein großes Wandbild (Moderationspapier/Tapete) mit dem (möglichst lebensgroßen) Umriss eines Menschen vorbereitet. Die Teilnehmenden können ihre Gedanken und Ideen zur Fragestellung auf das Plakat schreiben oder mit Hilfe verschiedener Materialien aufkleben. Hierzu sollten verschiedene Symbole, Karten, Bildausschnitte, welche Assoziationen zu dem Thema hervorrufen könnten, bereitgelegt werden. So entsteht eine bunte Collage aus verschiedenen Eigenschaften.

Fragestellung:

- Welche Fähigkeiten, Eigenschaften und Haltungen braucht eine beratende Person grundsätzlich?
- Was für Erwartungen haben Sie an eine Person, wenn Sie ratsuchend sind?

Station 2:

Arbeitsauftrag: An dieser Station sind zwei große Wandbilder mit je einem skizzierten Haus darauf vorbereitet. Das Haus (mit dem schützenden Dach) steht symbolisch für eine Beratungssituation. Auch hier können außer bereit gelegten Stifte noch weitere Materialien (siehe Station 1) eingebracht werden, um die untenstehende Frage zu beantworten und festzuhalten.

Fragestellung:

- Wandbild 1: In einer gelingenden/erfolgreichen Beratungssituation fühle ich mich ...
- Wandbild 2: In einer nicht gelingenden/erfolgreichen Beratungssituation fühle ich mich ...

Station 3:

Arbeitsauftrag: Die Teilnehmenden notieren ihre Ergebnisse auf Flipchartpapier, welches auf dem Tisch bereitliegt. Die anderen Gruppen ergänzen die Ausführungen der vorherigen Gruppe. Nachdem die letzte Gruppe an dieser Station gearbeitet hat, hängt diese das beschriebene Flipchartpapier an eine Wand. Alternativ können an dieser Station auch Moderationskarten beschriftet und an eine Pinnwand befestigt werden.

Fragestellung:

- Gibt es Momente, in denen Beratung an ihre Grenzen stößt?
- Welche Gründe/Ursachen könnten dafür vorliegen? Welche Fragen stellen sich?

Abschluss der Übung: Zum Schluss der Stationsarbeit können alle Teilnehmenden sich die Ergebnisse und Ergänzungen aller Gruppen anschauen. Hierfür sollte ein Zeitumfang von maximal 15 Minuten eingerechnet werden.

Thema 6 – Diversität in der Beratung



Zeitraumen:	Circa 45 Minuten
Ziele:	• Die Teilnehmenden setzen sich mit dem Begriff der Diversitäts-Kompetenz im Beratungskontext auseinander. • Sie erarbeiten das Anforderungsprofil eines/einer diversitätskompetenten Beraters/Beraterin.
Material:	• Arbeitsblatt pro Person • Moderationskarten • Stifte • Pinnwand • Pinnwandnadeln
Aufbau:	Die Fragestellungen aus Phase 1 und Phase 2 sind auf einem Arbeitsblatt notiert, welches den Teilnehmenden zur Ansicht und für Notizen zur Verfügung gestellt wird.
Phase 1:	Die Teilnehmenden tauschen sich für 20 Minuten zu dritt über die folgende Fragestellung aus. Anschließend werden die Ergebnisse gesammelt, auf Moderationskarten notiert und an einer Pinnwand befestigt.
Fragestellung:	Die Diversitäts-Forschung beschäftigt sich mit dem Umgang von Vielfalt in vielen verschiedenen Lebens- und Arbeitskontexten. Auch in der Beratung geht man davon aus, dass Beratende zusätzliche Fähigkeiten brauchen, um diversitätskompetent zu unterstützen. • Was für besondere Kompetenzen könnten das sein? • Unterscheiden sie sich vom „klassischen“ Anforderungsprofil einer beratenden Person? • Wenn ja, kennen Sie Beispiele beziehungsweise können Sie sich konkrete Situationen vorstellen, in denen andere Kompetenzen gefragt sind?
Phase 2:	Die Fragestellung in dieser Phase wird ausschließlich im Plenum diskutiert.
Fragstellung:	Diversitäts-Kompetenz betrifft nicht nur die eigene Beratungstätigkeit und die Haltung der ratsuchenden Person gegenüber, es bedeutet auch, sich selbst hinsichtlich seiner Diversitäts-Merkmale bewusst zu werden. Vorurteile bestehen häufig auf beiden Seiten innerhalb einer Beratung und müssen berücksichtigt werden. • Inwiefern könnten Diversitäts-Merkmale der Beratungsperson (unter anderem Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Gesundheit, Religion, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung) die Beratung beeinflussen? • Welche Gefühle/Gedanken könnten die ratsuchenden Personen haben bei Betrachtung der (hier exemplarisch aufgeführten) Beispiele?



Beispiele:	• Eine 26-jährige Klientin geht in die psychosoziale Beratung und erwartet eine erfahrene Person, die Rat weiß. Sie trifft auf eine Frau gleichen Alters. • Eine alleinerziehende Mutter, die Fragen und Befürchtungen aufgrund ihrer Berufswiedereinstiegs nach längerer Familienphase hat, trifft in der Arbeitsvermittlung auf einen männlichen Berater. • Ein 79-jähriger Mann trifft auf eine 28-jährige Ärztin. • Ein 65-jähriger Mann trifft auf einen 29-jährigen Anwalt, der ihn in einer Rechtsfrage beraten und vor Gericht vertreten soll. • Ein Mann trifft in der Schuldnerberatung auf eine Frau, welche ein Kopftuch trägt. • Eine Frau trifft in der Gesundheitsberatung auf einen stark übergewichtigen Mann. • Die Ergebnisse dieser Diskussion werden gesammelt und von der lehrenden Person stichpunktartig auf einem Flipchart notiert.
------------	---

Thema 7 – Dialogische Kernfähigkeiten in der Beratung

Zeitraumen:	circa 70 Minuten
Ziel:	• Die Teilnehmenden erhalten eine kurze Einführung der „dialogischen Kernfähigkeiten“ • Sie erhalten hierbei neue Impulse für ihre Beratungstätigkeit.
Material:	• A4 Plakate mit allen dialogischen Kernfähigkeiten • Moderationskarten • Stifte • Pinnwände • Pinnwandnadeln • Klebeband
Aufbau:	Die Vorlagen der dialogischen Kernfähigkeiten werden (für jede Kernfähigkeit ein A4 Blatt – möglichst in unterschiedlichen Farben) mit ein wenig Abstand und horizontal an einer Wand befestigt. Es werden circa drei Tischgruppen oder Stehtische aufgebaut, auf denen jeweils Moderationskarten und Stifte bereitliegen.
Ablauf:	
Phase 1:	Die Teilnehmenden gehen in Kleingruppen an die Tischgruppen/ Stehtische.
Phase 2:	Die Lehrperson liest die dialogischen Kernfähigkeiten vor und erläutert sie kurz. Die Fragestellung wird vorgestellt.
Fragestellung:	• Wie können die dialogischen Kernfähigkeiten im Gespräch konkret eingesetzt werden? Wie werden diese Fähigkeiten sichtbar/spürbar/ hörbar?



Dialogische Kernfähigkeiten:

1. Die Haltung eines Lernenden verkörpern
2. Radikalen Respekt zeigen
3. Sich öffnen für andere Ansichten und Überzeugungen
4. Von Herzen sprechen
5. Zuhören und Verstehen wollen
6. Den Dialog verlangsamen
7. Annahmen und Bewertungen in der Schwebelage halten
8. Den Denkprozess offenlegen – produktiv plädieren
9. Eine erkundende Haltung üben
10. Sich selbst (...) aufmerksam

Beispiel: „Die Haltung eines Lernenden verkörpern“ bedeutet, dass ich daran interessiert bin, die andere Person mit ihren Gefühlen, Bedürfnisse, Wünschen und Anliegen kennenzulernen. Dies erfordert eine fragende Gesprächsführung.

Phase 3: Die Teilnehmenden entscheiden sich in der Gruppe für vier Kernfähigkeiten, die sie näher beleuchten wollen. Sie können nun ihre Ideen auf Moderationskarten notieren und unter das betreffende Plakat kleben. Hierfür haben sie 30 Minuten Zeit.

Phase 4: Die Ergebnisse werden im Plenum zusammengefasst. Außerdem kann hier auch nochmal Bezug auf das Wandbild aus der Stationsarbeit (Station 1) genommen werden.

Weitere Ausführungen hierzu:
Schopp, Johannes. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Thema 8 – Rollenspiel

Zeitraumen: Circa 45 Minuten

Material:

- Flipchart
- Stifte



Ziele:

- Die Teilnehmenden können gemeinsam Ideen sammeln für eine gelingende Beratung in den vorgegebenen Situationen
- Sie können ihre neuen Impulse und Techniken in einem Rollenspiel ausprobieren.



Ablauf: Die Fragestellung sollte gut sichtbar auf einem Flipchart notiert und positioniert sein.

Phase 1: Die Teilnehmenden besprechen zu zweit den folgenden Arbeitsauftrag und machen sich Notizen für die anschließende Ideensammlung im Plenum. Für den Austausch in Paararbeit wird ein Zeitrahmen von 20 Minuten angesetzt.

Arbeitsauftrag: Erinnern Sie sich nochmal an eines der Beispiele aus der Übung 6. Stellen Sie sich vor, Sie spüren das Unwohlsein der ratsuchenden Person in der beschriebenen Situation.

Fragestellung:

- Wie würden Sie als Berater/Beraterin reagieren?
- Wie würden Sie dieses Gespräch gestalten, so dass der/die Ratsuchende sich wohl und ernst genommen fühlt?
- Sollte man wahrgenommene Vorurteile im Gespräch thematisieren? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht?

Phase 2: Die Lehrperson sammelt die Ergebnisse der Paararbeiten und notiert sie auf einem Flipchart.

Phase 3: Anschließend spielen zwei Freiwillige diese Beratungssituation in einem Rollenspiel vor. Die beratende Person sollte versuchen, die möglichen Ängste und Befürchtungen der ratsuchenden Person zu berücksichtigen und eine dialogische Haltung einzunehmen. Wenn gewünscht, kann im Anschluss noch ein kurzes Feedback zum Rollenspiel gegeben werden.

Hinweis: In einer großen Gruppe können die Rollenspiele auch in der Kleingruppe gespielt und anschließend analysiert werden.



Thema 9 – Abschlussreflexion

Zeitraumen: 20 bis 30 Minuten

Ziele:

- Hinblick auf den gesamten Seminarverlauf.
- Hier können die persönlichen Lernerfahrungen zusammengefasst und bewertet werden.



Material: Arbeitsblatt für jeden Teilnehmenden

Ablauf: Alle erhalten ein vorbereitetes Blatt auf dem ein Umriss einer Hand zu sehen ist. Über den jeweiligen Fingern sind Felder eingefügt mit unterschiedlichen Impulsfragestellungen (Satzanfängen). Diese Felder können ausgefüllt werden. Hierfür haben die Teilnehmenden zehn Minuten Zeit. In einer Abschlussrunde kann jede Person einen Impuls (einen Finger) wählen, den er in der Runde vorstellen möchte.



Den einzelnen Fingern können beispielsweise folgende Satzanfänge zugeordnet werden:

Daumen: „Das war TOP!“ oder „Mir hat gefallen, dass ...“

Zeigefinger: „Hierauf möchte ich besonders hinweisen ...“ oder „Ich fand beachtlich, dass ...“

Mittelfinger: „Für mich stand im Mittelpunkt, dass ...“

Ringfinger: „Mein Gefühl war ...“ oder „Ich nehme für mich als Erinnerung mit, dass ...“

Kleiner Finger: „Mir ist folgendes zu kurz gekommen ...“

Handfläche: „Das pack' ich an!“

Literatur

Abdul – Hussain, S./Baig, S. (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2011): Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch, Berlin.

Montag Stiftung, Jugend und Gesellschaft (Hrsg.) (2015): Inklusion auf dem Weg. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung, Berlin und Bonn.

Nestmann F./Sickendiek, U. (2001): Beratung. In: Otto, H-U./Thiersch H. (Hrsg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Neuwied, Kriftel: Lambertus.

Petzold, H.G. (2003a): Integrative Therapie. 3 Bände. Paderborg: Junfermann Verlag.

Schopp, J. (2013): Eltern Stärken. Die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis. Berlin und Toronto: Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Internetadressen

Fünf – Finger - Methode

http://www.schulentwicklung.nrw.de/methodensammlung/pdf/027_Fuenf_Finger.pdf

(Stand 15.06.2016)

Diversity-Kompetenz in der Beratungsarbeit von Dr. Barbara Weißbach

http://www.idm-diversity.org/deu/infothek_weissbach_beratung.html (Stand 15.06.2016)



Foto: Andreas Burmann

Modul 8

Versuch's mal mit Verständlichkeit
Leichte und Einfache Sprache

Versuch's mal mit Verständlichkeit Leichte und Einfache Sprache

Diese Inhalte erwartet die Teilnehmenden in diesem Modul

- Kenntnisse über Leichte und Einfache Sprache
- Sensibilisierung für Leichte und schwere Sprache
- Informationen über die Regeln der Leichten Sprache
- Medien in Leichter und Einfacher Sprache
- Kritische Auseinandersetzung mit Leichter und Einfacher Sprache
- Texte in Leichter und Einfacher Sprache verfassen
- Leichte und Einfache Sprache im beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeitsfeld

Einführung

Jeder Mensch kennt verwirrendes „Beamtendeutsch“ und ärgert sich manchmal über schwierige Formulare oder unverständliche Texte. Viele Menschen stehen dauerhaft vor dem Problem, Texte des täglichen Gebrauchs nicht nutzen zu können. Sie haben aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten mit dem Lesen, Schreiben und Verstehen von Texten. Dazu gehören Menschen mit kognitiven Behinderungen, Lernschwierigkeiten, geringen Lese-Schreibkompetenzen, Aphasie, Legasthenie, gehörlose Menschen, ältere Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund.

In Deutschland können 14,5 Prozent der Erwachsenen zwischen 18 und 65 Jahren nicht ausreichend lesen und schreiben. Sie können manchmal einzelne Wörter oder einfache Sätze lesen, aber keine zusammenhängenden Texte (leo-Studie 2011). Viele Millionen Menschen sind deshalb in der politischen und gesellschaftlichen Teilhabe und der Bewältigung des Alltags eingeschränkt. Sie verstehen nicht, was in Zeitungsartikeln, Gesetzen, Wahlprogrammen oder Informationsbroschüren steht. Auch Gebrauchsanleitungen, Medikamenten-Beipackzettel, Fachtexte, Formulare, Behördenbriefe und Zeitungen sind für diese Menschen nicht zugänglich.

Texte in Leichter oder Einfacher Sprache können helfen, solche Barrieren abzubauen. Diese Texte sind leicht verständlich, weil sie kurze Sätze und einfache Wörter enthalten und durch Bilder veranschaulicht werden.

*„Leichte Sprache ist wichtig. Viele Menschen verstehen schwere Sprache nicht.
Das ist zum Beispiel schwere Sprache: Fremd-Wörter. Fach-Wörter. Lange Sätze.
Darum gibt es Leichte Sprache. Leichte Sprache verstehen alle besser.“*

Herausgeber: Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Netzwerk Leichte Sprache: Leichte Sprache.
Ein Ratgeber. Seite 15

Die Geschichte der Leichten Sprache

Die Idee des „Easy Read“ entstand 1996 in einer US-amerikanischen Selbstbestimmungsbewegung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Die Organisation „People First“ wollte ihre eigenen Rechte besser kennenlernen und verstehen. Deshalb wurden zunächst Texte über die Rechte von Menschen mit Behinderung in Leichte Sprache „übersetzt“. In vielen europäischen Ländern gab es in der Folge ähnliche Entwicklungen. Vor allem Schweden nahm sich der Entwicklung Leichter Sprache an. Hier erscheint seit 1984 eine achtseitige Wochenzeitung

in Leichter Sprache. Seit 1992 gibt es ein Verlagsgebäude für Publikationen in Leichter Sprache, Servicestellen für die Übersetzungen in Leichte Sprache und Lesebeauftragte, die Menschen mit Leseschwäche unterstützen.

Auch in Deutschland konzentrierte sich die Entwicklung einer vereinfachten Sprache zunächst auf Menschen mit Behinderung. Die Initiative ging hier ebenfalls von Menschen mit Lernschwierigkeiten aus. Die Professionalisierung und Verbreitung der Leichten Sprache führte 2006 zur Gründung des „Netzwerks für Leichte Sprache“. Bis heute sind circa 80 Einrichtungen im Netzwerk organisiert. Sie organisieren Schulungen und setzen sich für die Verbreitung der Leichten Sprache ein. Mitarbeiter des Netzwerks „übersetzen“ Texte von „schwerer“ in Leichte Sprache. Die Texte werden anschließend von qualifizierten Textprüfern Korrektur gelesen. Nur Menschen mit Lernschwierigkeiten können als Textprüfer arbeiten. So wird sichergestellt, dass die Übersetzungen leicht lesbar sind und von allen Menschen wirklich verstanden werden.

Seit Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention 2009 hat die Leichte Sprache in Deutschland an Bedeutung gewonnen. Leichte Sprache ermöglicht Menschen mit Behinderungen Teilhabe an Bildung, Information und Kultur und schafft so die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Das Behindertengleichstellungsgesetz soll für Barriere-Freiheit sorgen – nicht nur in Bezug auf bauliche Hindernisse, sondern auch auf sprachliche Barrieren. Deshalb schreibt die Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik vor, behinderten Menschen die Nutzung von öffentlichen Internet- und Intranetauftritten zu ermöglichen beziehungsweise zu erleichtern. Alle Bundesbehörden sind gesetzlich verpflichtet, ihre Internetseiten auch in Leichter Sprache zur Verfügung zu stellen. Viele von der Bundesregierung oder den Ministerien herausgegebenen Dokumente sind in Leichter Sprache verfügbar. Zum Beispiel dieser Text über die Aufgaben der Bundeskanzlerin:

„Der Bundes-Kanzler kann ein Mann oder eine Frau sein. Zurzeit ist Angela Merkel die Bundes-Kanzlerin. Die Aufgaben von der Bundes-Kanzlerin stehen im Grund-Gesetz. Im Grund-Gesetz stehen Regeln. Alle Menschen in Deutschland müssen sich an die Regeln halten. Im Grund-Gesetz steht zum Beispiel: Jeder Mensch muss gut behandelt werden. Im Grund-Gesetz steht auch: So funktioniert die Politik in Deutschland. Das Grund-Gesetz ist das wichtigste Gesetz in Deutschland. Die Regeln im Grund-Gesetz heißen Artikel.“

https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/LeichteSprache/Bundeskanzlerin/internetseite_bundeskanzlerin/_node.html

Die Neuerungen des Behindertengleichstellungsgesetzes (2016) sehen vor, dass die Bundesbehörden vermehrt Informationen in Leichter Sprache anbieten. Ab 2018 sollen auch Bescheide der Behörden kostenfrei in Leichter Sprache zur Verfügung stehen.

Leichte Sprache gewinnt an Bedeutung

Immer mehr Organisationen interessieren sich für das Thema Leichte Sprache. Parteien bieten ihre Programme in Leichter Sprache an. Es gibt Broschüren, in denen in Leichter Sprache erklärt wird, wie man wählt. Viele Städte und Gemeinden gestalten Internetseiten, Flyer und

Broschüren wahlweise in Leichter und „schwerer“ Sprache. Jobcenter wollen ihre Formulare für Migranten verständlicher gestalten. Die Deutsche Bahn stellt Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung. Politiker fordern, dass auch Elterninformationen in Kitas und Schulen in Leichter Sprache geschrieben werden sollen. Viele Einrichtungen geben Informationen in Leichter Sprache heraus, zum Beispiel Museen, Banken, Polizei, Gerichte, Bundeswehr, Medien, Kirchen, Energie- und Wasserwirtschaftsunternehmen, Kranken- und Rentenversicherungen, Beratungsstellen und Frauenhäuser. Es gibt Internetseiten und Broschüren in Leichter Sprache zu den unterschiedlichsten Themen: zum Beispiel Brandschutz, Erste Hilfe, Verhütung, Schwangerschaft, Elternratgeber, Sucht, Arbeitsschutz, häusliche Gewalt, sexueller Missbrauch, Krankheit, Gesundheit, Ernährung, Bio-Lebensmittel, rechtliche Betreuung, Wohnen, Mülltrennung, Tourismus, Haustiere, Fußball.

Nachfolgend ein Beispiel aus dem „Familienkompass Hannover“, der Eltern über Beratung und Unterstützung für Familien sowie Betreuungsmöglichkeiten für Kinder informiert.

„Das Bildungs- und Teil-Habe-Paket ist Geld vom Staat.

Das Geld ist für:

- Das Mittag-Essen in der Kita
- Das Mittag-Essen bei der Tages-Mutter
- Das Mittag-Essen in der Schule
- Schul-Ausflüge
- Nach-Hilfe

Das Geld ist auch für die Freizeit.

Zum Beispiel:

Für den Sport-Verein.

Oder für Musik-Kurse.

Das Geld bekommen Sie von Ihrem Job-Center:

Wenn Sie Arbeits-Lösen-Geld II bekommen.“

Landeshauptstadt Hannover/der Oberbürgermeister: Familien-Kompass. Ein Ratgeber in Leichter Sprache. 2013, Seite 36 ff.

Es gibt Zeitungen in Leichter Sprache, zum Beispiel die „Klar und Deutlich“ und „nachrichten-leicht.de“. Viele Lektüren in Leichter oder Einfacher Sprache sind im Spaß am Lesen Verlag erschienen: Klassiker der Literatur wie „Romeo und Julia“, „In 80 Tagen um die Welt“ und „Anne Frank“, bekannte Geschichten wie „Das Wunder von Bern“ und Bestseller wie „Tschick“.

Teile der Bibel wurden in Leichte Sprache übersetzt. Die Fußballregeln wurden in Leichter Sprache erklärt. Auch wissenschaftliche Texte gibt es in Leichter Sprache. An der Universität Bremen wurde das Fachbuch „Inklusiv gleich gerecht“ in Leichte Sprache übersetzt. Die Stadtbibliothek Oldenburg stellt ihren Nutzerinnen und Nutzern eine ganze Abteilung Schriften in Leichter und Einfacher Sprache zur Verfügung. Leichte Sprache bezieht sich nicht nur auf Schrift. In Gesprächen ist es wichtig, langsam, laut und deutlich zu sprechen. Es sollen einfache Sätze

und bekannte Wörter verwendet werden. Auch Sprechpausen und Zeit für Fragen sind wichtig. Das könnte vielen Menschen den Termin beim Arzt, bei der Behörde oder in der Beratungsstelle erleichtern und die Verständigung verbessern.

Die Regeln für Leichte Sprache

Siehe die nachfolgenden Arbeitsblätter 1 und 2 auf den Seiten 116 und 117.

Leichte Sprache – Einfache Sprache

Es gibt keine klare Unterscheidung zwischen Leichter und Einfacher Sprache und keine einheitliche Definition. Die Begriffe werden häufig synonym verwendet. Sie unterscheiden sich jedoch in Bezug auf die Lesbarkeit und die Zielgruppe. Leichte Sprache richtet sich vor allem an Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, Einfache Sprache eher an Menschen mit Leseschwierigkeiten. Die Leichte Sprache ist stärker vereinfacht als die Einfache Sprache und wird durch Regeln definiert (Arbeitsblatt 1/2). Die Leichte Sprache enthält Eigenheiten, die in der Sprache sonst nicht vorkommen, zum Beispiel Trennstriche in zusammengesetzten Wörtern (Kinder-Garten). Leichte Sprache besteht aus sehr kurzen Sätzen. Texte in Leichter Sprache werden durch Bilder illustriert. Die Einfache Sprache ist weniger streng geregelt. Sie ist komplexer und darf längere Sätze und gebräuchliche Begriffe enthalten. Einfache Sprache erinnert an die Umgangssprache. Die Grenzen zwischen Leichter und Einfacher Sprache sind oft fließend.

Leichte Sprache – Grenzen und Kritik

Leichte und Einfache Sprache verbreiten sich zurzeit sehr schnell. Gleichzeitig wächst auch die Kritik an der vereinfachten Sprache. Durch die verkürzte Darstellung gehen Inhalte verloren oder werden verfälscht, meinen viele Kritiker. Leichte Sprache erinnert an Kindersprache. Die Trennung von zusammengesetzten Wörtern verfremdet deren Sinn (Bahn-Hof, Kinder-Garten). Die logischen Beziehungen zwischen Sätzen und Teilsätzen sind nicht klar erkennbar. Wenn Zahlen durch allgemeine Mengenangaben ersetzt werden, gehen wichtige Informationen verloren. Durch die Konzentration auf die Verständlichkeit der Texte fehlen Zusammenhänge, vollständige und genaue Darstellungen, sprachliche Bilder, Ironie und Witz. Die Leser könnten falsch informiert, bevormundet oder gar manipuliert werden – zum Beispiel durch Nachrichten in Leichter Sprache. Wissenschaftler warnen, die Leichte Sprache könnte zu einer neuen Norm werden und verhindern, dass Menschen sich die Sprache umfassend aneignen und die literarische Kultur kennenlernen – und Inklusion so erschweren. Denn viele Angebote in Leichter Sprache könnten verhindern, dass sich Menschen anstrengen, um die Standardsprache zu erlernen. Befürworter der Leichten Sprache können diese Kritikpunkte nicht nachvollziehen. Leichte Sprache ist eine Sprachvariation und soll die Standardsprache nicht ersetzen. Sie hat nicht den Anspruch schön zu sein, sondern verständlich und leicht lesbar.

Auch wenn die Vereinfachung der Sprache zu einer Vereinfachung der Inhalte führt, ermöglicht sie vielen Menschen erst Teilhabe und Kommunikation. Manche Menschen brauchen dauerhaft Informationen in Leichter/Einfacher Sprache, für andere ist die Vereinfachung der Einstieg in den Umgang mit Texten. Zum Beispiel für Erwachsene, die lesen oder die deutsche Sprache lernen wollen.

Arbeitsblatt 1

Regeln für Leichte Sprache

Schreiben oder Sprechen in Leichter Sprache ist schwer. Man muss eine ganze Reihe von Regeln beachten.

Die wichtigsten Regeln:

- einfache Wörter benutzen
- erlauben statt genehmigen, machen statt herstellen,
- Wörter, die etwas genau beschreiben
- Bus und Bahn statt Nahverkehr
- möglichst kurze Wörter verwenden
- lange Wörter mit einem Bindestrich trennen Brief-Wahl, Arzt-Praxis, Berufs-Schule
- bekannte Wörter statt Fremdwörter
- Jugenderlicher statt Teenager, Möglichkeiten statt Chancen
- schwierige Wörter erklären
- Manche Menschen essen kein Fleisch.
- Das schwere Wort dafür ist: Vegetarier.
- gleiche Wörter für gleiche Dinge
- immer Tablette statt abwechselnd Tablette, Pille, Medikament
- Abkürzungen vermeiden
- (außer sehr bekannte Abkürzungen wie WC, ICE, LKW)
- Genitiv und Konjunktiv vermeiden
- Das Haus des Freundes. Besser: Das Haus vom Freund.
- Morgen könnte es regnen. Besser: Morgen regnet es vielleicht.
- Redewendungen vermeiden (sie könnten wörtlich genommen werden):
Rabeneltern, Brillenschlange, das Gras wachsen hören, seinen Senf dazu geben,
in den sauren Apfel beißen, einen Kater haben.
- sehr kurze einfache Sätze

Arbeitsblatt 2

Regeln für Leichte Sprache

- nur einen Gedankengang pro Satz
- Sätze dürfen mit Oder, Wenn, Weil, Und, Aber beginnen.
- Bitte rufen Sie mich an.
- Oder schreiben Sie mir.
- Überflüssiges weglassen
- Zahlen vereinfachen
- 135.367 Menschen. Besser: viele Menschen
- Acht Personen. Besser: 8 Personen
- Sonderzeichen wie %, \$, Klammern, Anführungsstriche vermeiden
- einfache gerade schnörkellose Schrift benutzen (z.B. Arial, Verdana, Tahoma)
- große Schrift (14 oder größer), großer Zeilenabstand, breiter Rand
- linksbündig schreiben, jede Zeile einen neuen Satz, viele Absätze
Bilder zur Erklärung benutzen

Quelle: Hrsg.: Netzwerk Leichte Sprache/Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Leichte Sprache. Ein Ratgeber. S. 21 ff.

Inclusion Europe entwickelte ein Gütesiegel für Leichte Sprache. Es kennzeichnet Texte, die in Leichter Sprache verfasst und von Menschen mit Lernschwierigkeiten geprüft wurden. Nutzungsrechtinhaber des Logos ist „Inclusion Europe“.

Leichte Sprache – aber nicht leicht zu schreiben

Texte in Leichter oder Einfacher Sprache zu schreiben ist eine schwierige Herausforderung. Es reicht nicht, schwierige Wörter durch einfache zu ersetzen oder sich an die gängigen Regeln zu halten. Oft müssen komplexe Zusammenhänge und abstrakte Sachverhalte in klare Worte und einfache Sätze gefasst werden. Nicht immer sind kurze Sätze leichter verständlich als längere. Kurze Sätze können verwirren, wenn sie eigentlich zusammengehören und getrennt geschrieben werden. Wenn man viele schwierige Wörter im Text erklären muss, kann der Text in Einfacher Sprache sehr lang werden. Die Adressaten für Leichte und Einfache Sprache sind sehr unterschiedliche Menschen. Ein Text ist nie für alle gleichermaßen verständlich. Deshalb sollten die Schreibenden ihre Zielgruppe im Blick haben: Für wen soll dieser Text verständlich sein? Wer soll angesprochen werden? Es ist gut, nahe an der Alltagssprache zu sein und geläufige Wörter zu verwenden.

Das Internetportal „Hurraki“ ist ein kostenloses Wörterbuch für Leichte Sprache. Hier werden tausende Begriffe in Leichter Sprache erklärt. Zum Beispiel das Wort „Kredit“:

„Ich leihe mir Geld von der Bank. Das nennt man: Kredit bekommen.
Ich muss das Geld an die Bank zurückzahlen. Ich zahle zum Beispiel jeden Monat einen Teil zurück.
Das nennt man Kredit-Rate. Ich muss der Bank auch etwas dafür bezahlen, wenn sie mir Geld leiht.
Das nennt man Kredit-Zinsen.“
<http://hurraki.de/wiki/kredit>

Einfache Sprache im Seminar „Leichte und Einfache Sprache“

Auch unter den Kursteilnehmenden könnten Menschen sein, die schwierige Texte nicht lesen, verstehen oder schreiben können. Ein sensibler Umgang damit bedeutet:

- Erklären Sie Sachverhalte und Aufgaben in verständlicher Sprache.
- Wenn im Kurs etwas vorgelesen oder vorgestellt werden soll, fragen Sie wer das machen möchte.
- Sensibilisieren Sie die Teilnehmenden, während der Gruppenarbeit Rücksicht zu nehmen.

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 5 Minuten	Begrüßung	Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Paararbeit Plenum
3	circa 5 Minuten	Vorstellung des Seminarablauf/ Organisatorisches	Plenum
4	circa 35 Minuten	Kennenlernspiel: Münchhausen erzählt	Stuhlkreis oder Sitzrunde
5	circa 10 Minuten	Einstieg: Was stellen Sie sich unter Leichter Sprache/Einfacher Sprache vor?	Plenum

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
6	circa 15 Minuten	Kurzvortrag: Leichte Sprache – Begriff und Entstehungsgeschichte	Plenum
7	circa 15 Minuten	Anwendungsbereiche Leichter Sprache	Paararbeit Plenum
8	circa 20 Minuten	Kurzvortrag: Die Regeln Leichter Sprache	Plenum
9	circa 45 Minuten	Fremdwörter in einfacher Sprache erklären	Kleingruppe
10	circa 15 Minuten	Kurzvortrag: Kritik	Plenum
11	circa 55 Minuten	Anschauen/Lesen von Materialien in leichter oder einfacher Sprache	Einzel-/Paararbeit Rückmelderunde im Plenum
12	circa 60 Minuten	Texte in Einfache Sprache „übersetzen“	Kleingruppe Rückmelderunde im Plenum
13	circa 45 Minuten	Einfache Sprache im beruflichen Alltag oder ehrenamtlicher Tätigkeit	Kleingruppe
14	10 bis 15 Minuten	Rückmeldung	Plenum
15	circa 5 Minuten	Abschied	
		Literatur	

Die Themen Begrüßung (1), Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (3) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Thema 2 – Index-Frage für dieses Modul

Frage für dieses Modul: Welche sprachlichen Barrieren erleben Sie und andere Menschen im Alltag, in der Arbeitswelt, im Umgang mit Behörden/Institutionen?

Thema 4 – Vorstellen und Kennenlernen

Zeitraumen: circa 35 Minuten
Material: Schreibmaterial





Ziele: Nach der ersten Kontaktaufnahme sollen die Teilnehmenden sich besser kennenlernen. Beim Kennenlernspiel „Münchhausen erzählt“ sind Kreativität und Phantasie gefragt.



Ablauf: Die Teilnehmenden notieren fünf Aussagen über sich selbst. Es sollen ungewöhnliche oder witzige Informationen aufgeschrieben werden, zum Beispiel „Ich bin allergisch auf Gummibärchen“, „Ich wurde in einem Auto geboren“ oder „Ich fahre mit dem Skateboard zur Arbeit“. Zwei der fünf Aussagen sollen gelogen sein. Anschließend liest jeder seine Aussagen vor. Die anderen Teilnehmenden raten, welche Aussagen falsch sind. Bei einer größeren Gruppe fragt die Kursleitung die Aussagen nacheinander ab und die Teilnehmenden melden sich, wenn sie eine Aussage für falsch halten. Anschließend wird aufgeklärt, was wahr und falsch ist. Bitten Sie die Teilnehmenden beziehend auf das Thema „Leichte und Einfache Sprache“ sehr einfache und kurze Sätze zu schreiben. Das erleichtert den Zuhörern den Überblick und die Entscheidung über mögliche Falschaussagen. Falls jemand nicht schreiben kann oder möchte, wird die Aussage „aus dem Kopf“ erzählt.

Thema 5 – Einstieg in das Thema



Zeitraumen: 5 bis 10 Minuten

Ziele:

- Interesse am Thema wecken
- Kenntnisstand kennenlernen, um besser auf die Teilnehmenden eingehen zu können



Fragestellung: Was stellen Sie sich unter Leichter Sprache/Einfacher Sprache vor?

Ablauf: Reihum sollen alle dazu EINEN Satz sagen. Die Antworten werden nicht bewertet oder kommentiert.

Thema 6 – Kurzvortrag: Leichte Sprache – Begriff und Entstehungsgeschichte



Zeitraumen: circa 15 Minuten

Ziele: Die Teilnehmenden erhalten eine Einführung in das Thema „Leichte Sprache“ sowie deren Entstehungsgeschichte.

Thema 7 – Anwendungsbereiche Leichter Sprache



Zeitraumen: circa 10 Minuten

Material:

- Flipchart
- Flipchartstift

Ziel: Die Teilnehmenden überlegen mit Blick auf die eigenen Arbeits- und Lebensbereiche, wo ihnen der Einsatz von Leichter Sprache als sinnvoll erscheint.

Fragestellung: In welchen Bereichen wäre es notwendig, Informationen in Leichter Sprache zur Verfügung zu stellen? Welche Medien/Themen sollte es in Leichter Sprache geben?

Ablauf: Die Teilnehmenden tauschen sich darüber kurz mit ihrer Nebenperson aus. Anschließend werden die Ergebnisse am Flipchart gesammelt.

Zum Beispiel:

- Informationen über Erste Hilfe
- Beipackzettel von Medikamenten
- Nachrichten
- Elternbriefe aus der Kita oder Schule
- Gesetze

Die Auflistung kann abschließend von der Kursleitung ergänzt werden.

Thema 8 – Kurzvortrag: Die Regeln Leichter Sprache

Zeitraumen: circa 20 Minuten

Material: Arbeitsblätter 1 und 2 (siehe Seite 116 und 117)

Ziele: Ausgewählte Regeln der Leichten Sprache werden vorgestellt und an Beispielen erklärt. Es handelt sich hierbei um die wichtigsten Regeln.

Material: Jede Person erhält eine Kopie der Regeln mit Beispielen (Arbeitsblatt 1/2), die sie während der Erklärungen mit verfolgen kann.

Thema 9 – Fremdwörter erklären

Zeitraumen: circa 45 Minuten

Material:

- Arbeitsblätter 3 bis 5 (Seite 122, 124 und 135)
- Kärtchen mit Fremdwörtern (siehe Arbeitsblätter 3 bis 5). Sie können laminiert und ausgeschnitten oder die Wörter auf kleine Karteikarten geschrieben werden.

Ziele:

- Die Teilnehmenden setzen sich mit Fremdwörtern auseinander.
- Sie versuchen, Begriffe einfach zu erklären und die Regeln der Leichten Sprache anzuwenden.
- Die Übung soll die Teilnehmenden für Einfache und schwierige Sprache sensibilisieren.
- Es kommt nicht darauf, die Wörter perfekt in Leichter Sprache zu erklären. In der vorgegeben Zeit müssen nicht alle Wörter abgearbeitet werden.

Ablauf: Die Teilnehmenden arbeiten in Kleingruppen (vier bis sechs Personen). Die Kärtchen mit den Fremdwörtern werden in der Gruppe verteilt, so dass alle etwa gleich viele Begriffe erhalten. Reihum erklärt eine Person ein Fremdwort mit möglichst einfachen Worten und ohne Nennung eines neuen Fremdwortes. Die anderen Teilnehmenden raten, welches Wort gemeint ist.

Arbeitsblatt 3

Teenager	Doping
Meeting	Team
Engagement	Qualität
Smog	depressiv
Aquarell	Migration
Kampagne	Discounter
Kommunikation	Perspektive
Prophylaxe	Sortiment
legal	Nuance
Souvenir	Placebo
ökologisch	resistent
Generationen	Kalorien
Kreativität	Labyrinth
Mikroskop	optimistisch
Universität	Karriere
downloaden	Pestizide
Kardiologe	Spezialist
Parlament	Layout
Meteorit	Rehabilitation
Senioren	flexibel
effektiv	Ressourcen
Manager	Interview
Diskriminierung	konsequent
Emotionen	Logopäde
Kompromiss	Sensation
Embryo	manipulieren
outen	komplex
engagieren	Galaxie
Komplikation	Mobbing
Laser	Finanzpolitik
Intoleranz	Journalist
Architekt	System
Skandal	Investition

Sie können Fremdwörter aus Ihrer beruflichen/ehrenamtlichen Tätigkeit hinzufügen.

Fremdwörter erklären

Thema 10 – Kurzvortrag: Kritik

Zeitraumen:	circa 10 Minuten
Ziele:	Die Teilnehmenden erfahren die wichtigsten Kritikpunkte der öffentlichen Diskussion über Leichte und Einfache Sprache.



Thema 11 – Materialien in Leichter/Einfacher Sprache

Zeitraumen:	circa 55 Minuten
Material:	• Broschüren, Ratgeber, Bücher und Zeitungen in Leichter/Einfacher Sprache • Arbeitsblatt 4 und 5 (Materialien und Internetseiten in Leichter/Einfacher Sprache) können von den Teilnehmenden ergänzt werden
Ziele:	• Die Teilnehmenden bekommen Zeit, um verschiedene Medien in Leichter oder Einfacher Sprache zu lesen • Sie werden ermutigt, sich kritisch mit diesen Texten auseinanderzusetzen. Die einzelnen Materialien in Leichter oder Einfacher Sprache sind von unterschiedlicher Qualität und mehr oder weniger gelungen. • Die Teilnehmenden wählen jeweils eine Broschüre oder Zeitung aus, die sie anschließend im Plenum vorstellen.
Auswertung:	Reihum stellt jede Person eine ausgewählte Broschüre, Zeitung, Lektüre kurz in der Gruppe vor. • Welches Thema? • Welche Zielgruppe? • Was fiel positiv auf? • Was ist gut gelungen? • Was ist ungewöhnlich? • Was war irritierend? • Kritik?



Arbeitsblatt 4

Internetseiten in Leichter Sprache

- leichtesprache.org
Internetseite des Netzwerks Leichte Sprache
- www.einfach-teilhaben.de
Internetseite mit vielen Infos für Menschen mit Behinderungen/Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- www.lebenshilfe.de
- www.lebenshilfe-bremen.de (Büro für Leichte Sprache)
- www.budget.bmas
Infos über das persönliche Budget
- www.behindertenbeauftragte.de
- www.nachrichtenleicht.de
Nachrichten in Leichter Sprache
- www.familienratgeber.de
Infos für Menschen mit Behinderungen und ihre Familien, zum Beispiel über gesetzliche Betreuung, Patientenverfügung, Hilfen für Familien vom Staat, Schwerbehinderten-Ausweis
- www.hurraki.de
Lexikon, das schwere Wörter in Leichter Sprache erklärt
- www.leichtesprache.org (Netzwerk Leichte Sprache)
- www.leichte-sprache-ol.de
Übersetzungsbüro für Leichte Sprache in Oldenburg
- www.abc-projekt.de
(Oldenburger Lesekartei, Beluga, Family Literacy – viele Informationen und Lernmaterialien zum kostenlosen Download)

Arbeitsblatt 5

Materialien in Einfacher oder Leichter Sprache

- Was ist Leichte Sprache? Eine Presse-Information vom Verein Netzwerk Leichte Sprache/
kostenloser Download
- Heft „Was ist Politik“/Lebenshilfe Schleswig-Holstein e.V. (info@lebenshilfe-sh.de)
- „Gesunde Ernährung – eine Broschüre in leicht verständlicher Sprache“/
kostenloser Download
- Heft „Tipps und Ratschläge über Gesetze und Rechte für Menschen mit Lernschwierigkeiten“/info@menschzuerst.de
- Ihre Rechte als Bürger: Zugang zu Rechten und Justiz für Menschen mit geistiger
Behinderung/kostenloser Download
- Heft „Rat-Geber für Menschen mit Behinderungen“/Bundesministerium für Arbeit und Soziales
beziehungsweise kostenloser Download
- Sozialhilfe und Grundsicherung/Bundesministerium für Arbeit und Soziales beziehungsweise
kostenloser Download
- Heft „Wenn es anders kommt“ (für Eltern von Kindern mit Behinderungen)/
Telefon: 0221 8992375
- Heft „Wegweiser für Eltern zum Gemeinsamen Unterricht“/kostenloser Download
- Heft „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“/Bundesministerium für Arbeit und Soziales
beziehungsweise kostenloser Download
- Zeitung „Klar und Deutlich“ (erscheint monatlich)/info@spassamlesenverlag.de
- vielfältige Lektüren in Leichter Sprache/Spaß am Lesen Verlag und Bundesverband
Alphabetisierung
- Heft „Wie man wählt: Landtagswahl“/karl.finke@ms-niedersachsen.de Broschüre „Elternratgeber – Unser Baby von der Geburt bis zum 1. Geburtstag“/www.lebenshilfe-dresden.de,
Telefon: 0351 32027730
- Broschüre „Fit für die Schrift“/<http://abc-projekt.de/familit/>



Thema 12 – Texte in Einfache Sprache „übersetzen“

Zeitraumen: 60 bis 70 Minuten



Material: Arbeitsblatt 6 mit einer Auswahl von Texten in „schwerer“ Sprache (Nordwest Zeitung Oldenburg)
Arbeitsblatt 7 mit Schreibenanlässen für Gebrauchstexte

Ziele:

- Die Teilnehmenden versuchen, schwierige Texte in Einfacher Sprache zu schreiben.
- Sie üben, Sachverhalte einfach zu formulieren.
- Sie machen eigene Erfahrungen mit dem Schreiben einfacher Texte.

Ablauf: Die Teilnehmenden arbeiten in Kleingruppen (zwei bis vier Personen). Jede Gruppe erhält eine Auswahl von Texten in „schwerer“ Sprache, die möglichst einfach geschrieben werden sollen. Die Regeln der Leichten Sprache können dabei helfen, sie müssen aber nicht durchgehend umgesetzt werden. Die Texte dürfen verändert werden. Nicht jeder Satz muss 1:1 in Einfache Sprache „übersetzt“ werden. Inhalt und Sinn des Textes müssen aber stimmen. Weiterhin erhalten die Teilnehmenden ein Arbeitsblatt mit Schreibenanlässen für Gebrauchstexte. Sie sollen in Einfacher Sprache geschrieben werden. Die Teilnehmenden der Kleingruppen suchen sich zwei der vier Zeitungstexte und zwei der drei Schreibenanlässe für Gebrauchstexte aus.



Auswertung: Jede Gruppe stellt ihre Ergebnisse anschließend im Plenum vor, das heißt alle Texte in Einfacher Sprache werden vorgelesen. Die Gruppe kann über ihre Arbeit berichten. Die anderen Teilnehmenden sollen positive Rückmeldungen zu den Texten geben.



Fragestellung an die Schreibenden:

- Was fiel beim Schreiben leicht?
- Wobei gab es Schwierigkeiten?



Fragestellung an die Gruppe:

- Wodurch wurde der Text leicht verständlich?
- Was ist an dem Text gut gelungen?

Auch die Kursleitung gibt anschließend positive Rückmeldungen, zum Beispiel kurze Sätze/einfache Wörter

- gute Verständlichkeit
- einfache Beschreibungen
- Verzicht auf Fremdwörter
- gelungene (einfache, verständliche) Überschrift

Arbeitsblatt 6

Texte in Einfacher Sprache schreiben

Blutspenden dringend benötigt

Springe/DPA – Die Versorgung mit den Blutgruppen „0 Rhesus negativ“ und „0 Rhesus positiv“ ist aufgrund eines drastisch gesunkenen Blutspendenaufkommens an einigen Kliniken in Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen und Thüringen nicht mehr gesichert. Das teilte das Deutsche Rote Kreuz (DRK) am Mittwoch in Springe mit. Momentan fehlten bereits 2500 Spenden, sagte Sprecher Tobias Lüttig. „Damit liegen wir 15 Prozent unter unserem Bedarf“, so Lüttig weiter. Diese Unterversorgung mit Blutpräparaten führe dazu, dass Therapien und Operationen in Krankenhäusern nicht wie geplant durchgeführt werden könnten. Er rief alle gesunden Bürger zu Blutspenden auf. Quelle: Nordwest-Zeitung, Oldenburg, 12.05.2016

Lehrgänge für PC und Smartphone

Wardenburg/FA – Das Deutsche Rote Kreuz bietet in Wardenburg zwei neue Lehrgänge für Anfänger an. Im ersten Lehrgang wird der Umgang mit dem PC erläutert. Windows, Word und weitere Programme werden angewendet. Die Computer werden gestellt. Der zweite Kurs bietet den Einstieg in die Welt der Smartphones. Hier sollen die Teilnehmer an ihren eigenen Handys die Handhabung üben. Der Kurs bezieht sich ausschließlich auf Android-Betriebssysteme (z.B. Samsung-Geräte). Beide Kurse finden am Mittwoch, 8. Juni, in den Unterrichtsräumen des DRK Wardenburg statt (weitere Informationen und Anmeldung: ☎ 0 44 07/66 65). Quelle: Nordwest-Zeitung, Oldenburg, 20.05.2016

Pässe rechtzeitig verlängern

Oldenburg /LR – Die Reisezeit beginnt. Die Stadtverwaltung rät, Reisepässe und Personalausweise auf ihre Gültigkeit zu kontrollieren. Das Bürger- und Ordnungsamt weist darauf hin, dass Antragsteller die Antragsformulare im Bürgerbüro persönlich unterschreiben müssen. Alle Dokumente können im Bürgerbüro Mitte, Pferdemarkt 14, und im Bürgerbüro Nord, Stiller Weg 10, beantragt werden. Aufgrund der starken Nachfrage ist mit Wartezeiten zu rechnen. Bisherige Ausweise oder Pässe (auch abgelaufene) sind ebenso mitzubringen wie ein biometrietaugliches Lichtbild und am besten auch eine Geburtsurkunde, erklärt Angela Pauka, Leiterin des Bürgerbüros Mitte. Eltern, die einen Kinderausweis beantragen oder verlängern wollen, müssen ihre Kinder mitbringen. Quelle: Nordwest-Zeitung, Oldenburg, 25. 05. 2016

Radfahrschule für Erwachsene

Bloherfelde/LR – Die Gemeinwesenarbeit Bloherfelde/ Eversten bietet ab Donnerstag, 19. Mai, eine Radfahrschule für Erwachsene an. Angesprochen werden zugewanderte Frauen und Männer ab 18 Jahren, die das Radfahren erlernen möchten. Der mehrwöchige Kompaktkurs mit theoretischem und praktischem Unterricht findet montags und donnerstags von 16 bis 18 Uhr in der Gemeinwesenarbeit, Bloherfelder Straße 173, am Bloherfelder Marktplatz, statt. Die Teilnahme kostet 20 Euro; weitere Informationen und Anmeldung unter Tel. 560 11 65.

Quelle: Nordwest-Zeitung, Oldenburg, 11.05.2016

Hinweis

Versuchen Sie, möglichst einfach zu schreiben.

Nutzen Sie die Regeln der Leichten Sprache als Vorschlag. Die Texte müssen nicht 1:1 in Einfache Sprache umgesetzt werden.

Sie dürfen die Texte verändern. Inhalt und Sinn müssen aber stimmen. Viel Erfolg!

Arbeitsblatt 7

Texte in Einfacher Sprache schreiben

Einladung

Sie leiten einen kleinen Betrieb und laden Ihre Mitarbeitenden zu einer Betriebsfeier ein. Das soll in der Einladung stehen:

- Wo findet das Fest statt (eventuell Wegbeschreibung)?
- Wann ist das Fest (Datum, Wochentag, Uhrzeit)?
- Sind Begleitpersonen mit eingeladen?
- Muss man sich anmelden (wo, bis wann)?
- Sollen die Gäste etwas mitbringen?
- Ansprechperson für Rückfragen

Elternbrief

Sie arbeiten ehrenamtlich mit Grundschulkindern und trainieren diese im Fußball. Sie informieren die Eltern über das nächste Auswärtsspiel im Nachbarort. Das soll in der Nachricht stehen:

- Wo findet das Spiel statt (Adresse, Wegbeschreibung)?
- Wann beginnt das Spiel?
- Gegen welche Mannschaft wird gespielt?
- Wann und wo ist der Treffpunkt?
- Welche Eltern können fahren?
- Wie viele Kinder können sie jeweils mitnehmen?
- Wann wird das Spiel zu Ende sein?
- Wann werden die Kinder zurück am Treffpunkt sein?
- Eine Erinnerung an ausreichend Getränke und Sonnenschutz

Rezept

Sie schreiben ein Rezept für eine Zeitung in Einfacher Sprache. Das soll in dem Rezept stehen:

- Alle Zutaten mit Mengenangaben (Abkürzungen vermeiden!)
- Wie viele Portionen?
- Die schrittweise Zubereitung des Gerichts
- Serviervorschläge

Hinweis

Achten Sie beim Schreiben der Texte auch auf die äußere Form. Schreiben Sie jeden Satz/Gedanken in eine neue Zeile. Gliedern Sie den Text in sinnvolle Abschnitte. Heben Sie wichtige Dinge optisch hervor.

Thema 13 – Leichte/Einfache Sprache im beruflichen Alltag

Zeitraumen:	circa 50 Minuten
Material:	Arbeitsblatt 8 „Einfache Sprache im beruflichen/ehrenamtlichen Arbeitsfeld“
Ziele:	Die Teilnehmenden setzen sich mit schriftlichen Medien an ihrem Arbeitsplatz oder ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie einem möglichen Einsatz Leichter/Einfacher Sprache auseinander.
Ablauf:	Die Teilnehmenden bearbeiten das Arbeitsblatt 10 in Kleingruppen (drei bis fünf Personen). Sie machen sich zu den einzelnen Aussagen Notizen.
Auswertung:	Jede Kleingruppe stellt kurz ihre Überlegungen zu Frage 5 vor – Könnten Sie sich vorstellen, die Medien oder einen Teil davon in einfacher Sprache anzubieten? An welche Medien denken Sie da zuerst?



Thema 14 – Rückmelderunde

Zeitraumen:	circa 15 Minuten
Ziele:	Die Teilnehmenden schätzen Ihre Kenntnisse in Leichter/Einfacher Sprache ein und geben der Kursleiterin oder dem Kursleiter eine Rückmeldung über den Erfolg des Seminars.
Fragestellung an die Gruppe:	Wie gut fühlen Sie sich über das Thema Leichte/Einfache Sprache informiert – auf einer Skala von 1 bis 10? 1 wäre ein kleines bisschen, 10 wäre sehr gut informiert.
Ablauf:	Reihum nennt jede Person die eingeschätzte Punktzahl. Alternativ können sich die Teilnehmenden auf eine gedachte Linie/Skala im Raum zwischen 1 und 10 stellen. Liegt die Zahl unter sechs, fragte die Kursleitung nach: Was hat Ihnen gefehlt, um auf sechs oder sieben zu kommen? Welche Informationen hätten Sie sich noch gewünscht? Was hätten sie intensiver bearbeiten wollen?



Arbeitsblatt 8

Einfache Sprache im beruflichen/ehrenamtlichen Arbeitsfeld

1. Welche Rolle spielen schriftliche Medien in Ihrem Arbeitsfeld - zum Beispiel
2. Flyer, Plakate, Formulare, Briefe, Informationsbroschüren, soziale Netzwerke, Internetseiten?
3. Welche Zielgruppen sollen mit den Medien erreicht werden?
4. Wie schätzen Sie die Verständlichkeit der schriftlichen Medien ein, wenn Sie an Menschen denken, die Schwierigkeiten mit dem Lesen und Verstehen oder Schreiben haben?
5. Was würde sich verändern, wenn diese Medien in Einfacher Sprache geschrieben wären?
6. Könnten Sie sich vorstellen, manche Medien in Einfacher Sprache anzubieten?
An welche Medien denken Sie da zuerst?
7. Sie möchten schriftliche Medien in Einfacher Sprache anbieten?
Wer könnte dieses Vorhaben unterstützen?

Literatur und Internetadressen

Aichele, Valentin (2014): Leichte Sprache – Ein Schlüssel zu „Enthinderung“ und Inklusion. In: „Aus Politik und Zeitgeschichte“ 64. Jahrgang. 9-11/2014

Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Netzwerk Leichte Sprache (2013): Leichte Sprache. Ein Ratgeber

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Modernisierungen im Behindertengleichstellungsgesetz stärken die Inklusion in Deutschland <http://www.sozialkompass-europa.de/aktuelles/modernisierungen-im-behindertengleichstellungsgesetz-staerken-die-inklusion-in-deutschland.html>

Die Bundesregierung (2016): Informationen in Leichter Sprache. https://www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/LeichteSprache/Bundeskanzlerin/internetseite_bundeskanzlerin/_node.html

Fiebig, Sebastian (2016): Ideenmix Kennenlernspiele (Zusammenstellung): elefantastisch.de/Kennenlernspiele

Flegel, Annette (im Interview 2011): Leichte Sprache hat nicht den Anspruch schön zu sein. http://www.deutschlandradiokultur.de/leichte-sprache-hat-nicht-den-anspruch-schoen-zu-sein.954.de.html?dram:article_id=146585

Grotluschen, Anke (2011): leo. – Level-One-Studie. Literalität von Erwachsenen auf den unteren Kompetenzniveaus. Hamburg

Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache. <http://hurraki.de/wiki/kredit>

Inclusion Europe: https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:Leichte_sprache_logo.svg

Kellermann, Gudrun (2014): Leichte und Einfache Sprache – Versuch einer Definition. In: „Aus Politik und Zeitgeschichte“ 64. Jahrgang. 9-11/2014

Ochsenbein, Tobias (2014): Weil einfach einfach einfach ist <http://www.nzz.ch/wissenschaft/bildung/weil-einfach-einfach-einfach-ist-1.18378994>

Seitz, Susanne (2014): Leichte Sprache? Keine einfache Sache. In: „Aus Politik und Zeitgeschichte“ 64. Jahrgang. 9-11/2014

Sprügel, Guido (2014): Sag es einfach! <http://jungle-world.com/artikel/2014/49/51055.html>

Stefanowitsch, Anatol (2014): Leichte Sprache, komplexe Wirklichkeit: In: „Aus Politik und Zeitgeschichte“ 64. Jahrgang. 9-11/2014

Stefanowitsch, Anato (2015)!: Sprachwissenschaftliche Kritik an „Leichter Sprache“ http://www.lesenlireleggere.ch/myUploadData/tagung_2015_docu/03_Workshops_Ateliers/04_Handout_Stefanowitsch.pdf.pdf

Straßmann, Burkhard (2014): Deutsch light <http://www.zeit.de/2014/06/leichte-sprache-deutsch>

Ulbricht, Angela und Kaczmarek, Stefan (2013): Familien-Kompass. Ein Ratgeber in Leichter Sprache. Hannover



Foto: Andreas Burmann

Modul 9

Train the Trainer – fit für Inklusion Eine Hinführung für zukünftige Prozessbegleitungen

Modul 9

Train the Trainer – Fit für Inklusion Eine Hinführung für zukünftige Prozessbegleitungen

Macht sich eine Einrichtung auf den Weg hin zu einer inklusiven Einrichtung, kann es mitunter hilfreich sein, eine Prozessbegleitung an der Seite zu haben. Mit diesem Modul wollen wir auf die Tätigkeit von Prozessbegleitung neugierig machen.

Wir wollen einen Einblick geben, welche grundlegenden Kompetenzen solch eine Begleitung benötigt. Einen Einblick deshalb, weil wir meinen, dass eine umfassendere Fortbildung den Rahmen dieses Curriculums sprengt. Er richtet sich an alle Einrichtungen und Träger von Einrichtungen, die mit der Umsetzung von Inklusion befasst sind und ihre Mitarbeitenden und Kompagnons in diesem Sinn weiterbilden wollen. Und er richtet sich an alle Menschen, die Interesse haben zu erfahren, wie die Umsetzung von Inklusionsprozessen konkret begleitet werden kann.

Diese Hinführung konnten wir in Kooperation mit der Montag Stiftung erarbeiten und beziehen uns mit der freundlichen Genehmigung der Montag Stiftung in den weiteren Ausführungen und Übungen auf deren beiden Veröffentlichungen: „Inklusion vor Ort – Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch“ und „Inklusion auf dem Weg – Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung“ (siehe auch Literaturliste am Ende dieses Moduls). Dafür wollen wir uns an dieser Stelle nochmals ausdrücklich bedanken.

Ebenfalls in Kooperation mit der Montag Stiftung wird die VHS Oldenburg eine umfassendere Fortbildung zur Prozessbegleitung konzipieren und anbieten.

Diese Inhalte erwartet die Teilnehmenden in diesem Modul

- Erste Einblicke in die Schwerpunktthemen einer Prozessbegleitung:
 - Die Rolle als Prozessbegleitung klären und stärken
 - Anforderungen an eine Prozessbegleitung in inklusiven Entwicklungsprozessen kennenlernen
 - Eine Zielbeschreibung erstellen mit den Schritten
 - Ziele formulieren
 - Ziel überprüfen
 - Ziel positiv formulieren
 - Merkmale zur Zielerreichung benennen
 - Ressourcen prüfen
 - Bilanz ziehen
 - Selbstreflexion in einer zukünftigen Rolle als Prozessbegleitung
 - Einen Überblick über eine zukünftige Qualifizierung als Prozessbegleitung erhalten
- Verschiedene Methoden für den Einsatz bei einer Prozessgestaltung kennenlernen

Einführung

Je komplexer ein Veränderungsprozess ist und je mehr Menschen an ihm teilhaben, desto wichtiger ist eine gute Begleitung. Prozessbegleitungen übernehmen dabei neben der Moderationsrolle auch die kontinuierliche Planung und Koordination der einzelnen Schritte sowie die Beratung und Unterstützung der Beteiligten. In inklusiven Veränderungsprozessen ist die Prozessbegleitung immer auch eine Art Modell für wertschätzendes, beteiligungsorientiertes Handeln.

Prozessbegleitungen können aus der eigenen Organisation kommen (intern). Sie können aber auch von außen als neutrale Unterstützende dazu geholt werden (extern). Eine externe Lösung ist dann sinnvoll, wenn die Begleitung des Prozesses intern zu viele Ressourcen fordern würde. Oder wenn gezielt eine Person von außen dabei sein soll, die nicht aus dem Bezugsfeld des Prozesses kommt.

Von außen ist es oft einfacher, neue Sichtweisen und Denkmuster einzubringen oder die Beteiligten unabhängig von ihrer Rolle in der Organisation zu sehen. Externe Begleitungen haben eine neutrale Wahrnehmung aller Beteiligten und der Ausgangslage. Sie sehen eventuell Dinge, die innerhalb der Organisation, einer Abteilung oder einem Team gar nicht mehr gesehen werden, weil sich alle daran gewöhnt haben. Diese Form der Betriebsblindheit ist kaum zu vermeiden. Hilfreich ist es immer, so oft wie möglich aus einer anderen Perspektive auf das eigene Handeln zu schauen und die Metaebene einzunehmen.

Ein Blick von außen garantiert eher einen Blick aufs Ganze. Externe Prozessbegleitungen können kontinuierlich den Prozess begleiten oder auch punktuell hinzugezogen werden, um die interne Prozessbegleitung zu unterstützen und zu beraten. Gerade in der Startphase können erfahrene externe Prozessbegleitungen hilfreich sein (vergleiche Inklusion vor Ort, Seite 178f).

Nachfolgende Merkmale zeichnen eine kompetente externe Begleitung aus:

- Sie fungiert von außen als neutraler Wegbereiter und Wegweiser, sorgt für Stabilität im Prozess und kann inklusives Handeln live vorleben.
- Sie stellt sicher, dass es wirklich um die Sache und den Prozess geht und nicht Interessen einzelner Personen oder Personengruppen in den Vordergrund rücken.
- Sie motiviert zur Teilhabe und erleichtert es anderen, sich einzubringen, weil sie unabhängig von Rollen und Funktionen und eventuell bestehenden Abhängigkeiten im System agiert.
- Sie ermöglicht es, dass der Prozess von möglichst vielen/allen gestaltet wird. Durch eine gute Moderation können Vorhaben realistisch geplant und konkrete Maßnahmen von allen umgesetzt werden.
- Sie kann helfen, bestimmte Verhaltensmuster oder „blinde Flecken“ zu erkennen und zu hinterfragen, die oft intern nicht mehr wahrgenommen werden und die sich als Stolpersteine oder Barrieren auswirken können – für einzelne Mitglieder oder für das ganze System. Ohne persönliche Beziehung zu dem System können solche Muster nicht nur leichter infrage gestellt werden – das Infrage stellen wird dann auch leichter angenommen.
- Sie gibt durch ihr Handeln ein Feedback, durch das während der Prozessentwicklung neue Ressourcen und Möglichkeiten entdeckt und freigesetzt werden können, die ohne fremde Hilfe möglicherweise nicht zum Tragen kommen. Je komplexer ein Veränderungsprozess ist, desto anspruchsvoller und vielfältiger werden die Erwartungen an die Akteure im System. Dies alles im Blick zu behalten, ist Aufgabe professioneller Begleitung.
- Sie hat in der Regel Erfahrung in unterschiedlichen Organisationen und kennt typische „Fallen“ und Stolpersteine. Sie handelt nicht aktivistisch und achtet darauf, das „Ganze“ im Blick zu haben.

- Sie sorgt für Kontinuität und Realismus und ist dabei immer auch als Metaebene präsent: Sie moderiert, befragt, reflektiert und berät, bringt Expertise und Know-how ein, schlichtet Konflikte und trägt zu einer guten Kommunikationskultur bei.

Eine externe Begleitung bedeutet jedoch nicht, dass die Verantwortung für die Veränderung eines Systems nach außen abgegeben wird. Externe Prozessbegleitung wird nie stellvertretend für eine Organisation Lösungen entwickeln und deren Umsetzung übernehmen. Jedes System ist immer für sich selber verantwortlich. Die Begleitung schafft dafür nur einen tragfähigen Rahmen (vergleiche Inklusion auf dem Weg, Seite 13f).

Thema	Dauer	Thema	Organisationsform
1	circa 30 Minuten	Ankommen: Es beginnt, bevor es beginnt.	Stehcafé Plenum
2	circa 20 Minuten	Index-Frage	Einzelarbeit Paargespräch Plenum
3	circa 30 Minuten	Eine „Wertschätzungsduche“ zum Kennenlernen	Plenum 5-er Gruppen Plenum
4	circa 5 Minuten	Vorstellen des Seminarverlaufs	Plenum
5	circa 75 Minuten	Anforderungen an Prozessbegleitung in inklusiven Entwicklungsprozessen	Plenum Einzelarbeit Kleingruppe Plenum
6	circa 80 Minuten	Zielbeschreibungen	Plenum Einzelarbeit Paararbeit
7	circa 45 Minuten	Überblick über die gesamte Qualifizierung	Plenum Einzelarbeit
8	circa 20 Minuten	Reflexion/Abschied: Was ich mitnehme. Was ich hier lasse. Was meine nächsten Schritte sind.	Plenum
		Literaturliste	

Die Themen Indexfrage (2) und Vorstellung des Seminarablaufs (4) kehren in allen Modulen wieder. Informationen dazu auf den Seiten 7 und 12.

Hinweis für Gruppenleitungen
Die Gewichtung der einzelnen Übungen hängt von den Vorerfahrungen der Teilnehmenden ab. Haben sie bisher an keinem der in diesem Curriculum beschriebenen Module teilgenommen, sollte zum Beispiel unbedingt eine Einheit zu den verschiedenen Indizes für Inklusion eingeplant werden.

Thema 1 – Ankommen: Es beginnt, bevor es beginnt

- 

Zeitraumen: circa 20 Minuten

Material:

 - Stehtische
 - Getränke
 - Willkommens-Flipchart
 - Plakat: „Es beginnt, bevor es beginnt“
 - Arbeitsblatt 1 „Steckbrief“
 - eventuell Schnur, um die Steckbriefe aufzuhängen oder Metaplanwand
 - eventuell Namensschilder
 - Flipchart mit Ablauf des Tages
- 

Ziele:

 - Lockeres Kennenlernen im „Stehcafé“ und Neugierde schaffen durch die aufgehängten Steckbriefe.
 - Eine Form des Willkommens kennenlernen.
 - Mit der Bitte, die Steckbriefe auszufüllen, sind die Teilnehmenden direkt in eine kleine Aufgabe eingebunden und haben ein erstes gemeinsames Erlebnis.
 - Die Teilnehmenden tragen durch ihr Tun von Beginn an zu einer vertrauensvollen Atmosphäre bei.
 - Mit Veröffentlichung der Agenda des Tages, Transparenz von Beginn an schaffen.
- 

Ablauf:

Die Leitung begrüßt die Teilnehmenden persönlich und bittet sie, den vorbereiteten Steckbrief auszufüllen und an die Leine/Metaplanwand zu hängen.

Falls es nicht von alleine passiert, ermuntert die Leitung die Teilnehmenden, die aufgehängten Steckbriefe zu lesen. In der vorgestellten Seminarplanung ist keine weitere Kennenlern-Runde eingeplant.

Thema 2 – Index-Frage für dieses Modul

Frage für dieses Modul: Wird Vielfalt in Ihrer Einrichtung/Ihrem Unternehmen/Ihrem Verein et cetera mehr wertgeschätzt als Gleichförmigkeit und Anpassung?

Thema 3 – Eine „Wertschätzungsduche“ zum Kennenlernen

Zeitraumen: circa 30 Minuten

- 

Ziel:

Die Teilnehmenden erleben, wie häufig Aussagen zutreffen, die auf der Wahrnehmung eines kurzen Kennens fußen.
- 

Material:

Keines
- 

Ablauf:

Der erste Eindruck zählt – ein wichtiger Aspekt für den ersten Kontakt beziehungsweise das erste Gespräch im Rahmen der Prozessbegleitung und ein Aufforderung authentisch zu sein.

 - Die Leitung erklärt den Ablauf der Übung im Plenum.
 - In 5-er Gruppen tauschen sich die Teilnehmenden mit der Einschätzung: „Wenn ich dich anschau, stelle ich mir vor, dass du etwas aner kennenswert Wertvolles/Bereicherndes zu unserer Gruppe/Zusammenarbeit beitragen kannst, weil ...“
 - Es sollten sich möglichst Teilnehmende in einer Gruppe treffen, die sich bisher nicht/kaum kennen.
 - Jedes Mitglied der Gruppe wird von den anderen nacheinander eingeschätzt. Die Person hört zu, was ihr die anderen nacheinander in jeweils einem Statement anbieten, ohne es zu bestätigen, zu demen tieren, zu beschwichtigen oder sich zu verteidigen.
 - Im Plenum erfolgt die Auswertung/der Austausch unter der Frage stellung: „Wie ist Ihnen diese „Wertschätzungsduche“ bekommen?“

Thema 5 – Anforderungen an Prozessbegleitung in inklusiven Entwicklungsprozessen

- 

Zeitraumen: circa 75 Minuten
- 

Ziele:

 - Die Teilnehmenden lernen die verschiedenen Anforderungen an eine Prozessbegleitung kennen.
 - Die Teilnehmenden wählen aus einem großen Paket von Anforderungen die zehn für sie wichtigsten heraus.
 - Eine Kleingruppe einigt sich auf die zehn für sie wichtigsten Anforderungen an eine Prozessbegleitung.
 - Die Teilnehmenden lernen den „Marktplatz“ als eine Möglichkeit der Präsentation von Ergebnissen kennen.
- 

Materialien:

 - Arbeitsblätter 2 und 3, auf denen die Anforderungen an Prozessbegleitungen aufgelistet sind
 - Je ein Flipchart oder eine Metaplanwand je Kleingruppe (4 bis 5 Personen)
 - Klebestifte
 - Buntstifte
 - Scheren
 - Kärtchen in verschiedenen Farben
 - Raum mit Platz für ungestörte Einzel- und Kleingruppenarbeit
 - Platz für die Präsentation auf dem Marktplatz



Ablauf:

Die Leitung stellt die Aufgabe im Plenum vor. Die Teilnehmenden erhalten Karten mit den Anforderungen, die eine wirksame Prozessbegleitung für inklusive Entwicklungsprozesse ausmachen. Anschließend finden sich die Teilnehmenden in Kleingruppen (4 bis 5 Personen) zusammen. Circa 5 Minuten.

Jede Gruppe einigt sich auf maximal zehn zentrale sowie auf maximal fünf weitere Anforderungen, die als sinnvoll angesehen werden. Weitere Anforderungen, die der Kleingruppe wichtig sind, werden auf leeren Karten ergänzt. Circa 15 Minuten.

Jede Gruppe visualisiert ihre Auswahl in einem Bild auf einem Flipchart oder Plakat. Zentrale Kriterien stehen in der Mitte, weniger zentrale rücken weiter an den Rand. Circa 40 Minuten.

Die Ergebnisse werden auf einem „Marktplatz“ veröffentlicht und bei einem Rundgang erläutert jede Gruppe dem Plenum ihre Ergebnisse. Verständnisfragen können gestellt werden; keine Diskussion oder Bewertung der Ergebnisse. Circa 15 Minuten.

Hinweise für die Gruppenleitung:

Motivieren Sie die Teilnehmenden dazu, auch eigene, neue Anforderungen zu finden. So wie möglich, sollten sich Teilnehmende zusammenfinden, die bisher noch keinen oder wenig Kontakt miteinander hatten. Die Methode orientiert sich an Schratz/Iby/Radnitzky 2000, Seite 214ff und Buhren/Rolff 2012, Seite 287ff

Thema 6 – Zielbeschreibungen

Zeitraumen:

circa 80 Minuten



Ziele:

- Die Teilnehmenden formulieren ein Prozessziel anhand der eigenen Organisation und erproben dabei eine Methode zur Entwicklung tragfähiger Ziele.
- Sie erkennen, dass gute Zielformulierungen und -beschreibungen Klarheit bringen
 - Orientierung geben
 - Ressourcen bündeln
 - Effizienz steigern
 - Evaluation ermöglichen
 - die Kreativität steigern.

Materialien:

- Genügend (Raum-) Bereiche, in denen die Teilnehmenden die Einzelarbeit in Ruhe durchführen können.
- Kopien der sechs Arbeitsblätter 4 bis 9

Ablauf:

- Einzelarbeit zu den sechs Schritten (Arbeitsblätter) zur Zielbeschreibung. Circa 30 Minuten.
- Reflexion der vorherigen Arbeitsphase zu zweit. Circa 20 Minuten.
- Vorstellen und Diskussion der individuellen Erfahrungen während der Übung sowie ihre Wirkung und Relevanz für die Prozessbegleitung. Circa 30 Minuten.

Hinweis:

Es bedarf nur einer kurzen Einführung in diese Arbeitsphase, da die Arbeitsblätter (Sie finden sie am Ende des Moduls) selbst erklärend sind. Auf die Zeitansage bei der Übung ist zu achten.

Thema 7 – Überblick über die gesamte Qualifizierung

Zeitraumen:

circa 45 Minuten

Material:

- Flipcharts mit den Modulen der Qualifizierung oder Präsentation mit Beamer
- Kopien mit der Übersicht über die Module
- Arbeitsblätter 10 und 11: Input und Reflexion: Die Qualifizierung
- Moderationskarten
- Stifte

Ziele:

- Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Qualifizierung und die Arbeitsweisen.
- Die Teilnehmenden können ihre Kompetenzen mit den erforderlichen Kompetenzen einer Prozessbegleitung (siehe Thema 5) abgleichen.
- Anhand der Inhalte der gesamten Qualifizierung können die Teilnehmenden für sich reflektieren, wo sie ihre Lernchancen sehen und wo sie ihre Erfahrungen einbringen können.
- Mit dem inhaltlichen Überblick erhalten die Teilnehmenden eine Grundlage, um für sich zu entscheiden, ob sie sich weiterqualifizieren wollen.

Ablauf:

- Die Leitung gibt im Plenum eine Übersicht über die Module der Qualifizierung und die Fragen der Teilnehmenden. Circa 10 Minuten.
- Anschließend reflektieren die Teilnehmenden anhand der Fragen auf dem Arbeitsblatt X ihre Einschätzung der einzelnen Module und markieren sie mit Moderationskarten auf den Flipcharts. Circa 20 Minuten.
- Auswertung im Plenum. Circa 10 Minuten.



Thema 8 – Reflexion/Abschied:
Was ich mitnehme. Was ich hier lasse. Was meine nächsten Schritte sind.



- Zeitraumen: circa 25 Minuten
- Ziele:
- Die Teilnehmenden gleichen ihre Wünsche/Erwartungen an das Seminar mit ihren Ergebnissen des Tages ab.
 - Der individuellen Klärung ein Stück näher gekommen sein, ob die Tätigkeit als Prozessbegleitung weiterhin interessant für einen ist.
 - Die Teilnehmenden prüfen für sich, welche nächsten Schritte sie ausgehend von diesem Seminar gehen wollen.

- Materialien:
- Flipchart mit den genannten Stichworten zu Reflexion
 - Stuhlkreis
 - Eventuell Postkarten, Stifte



- Ablauf:
- Die Leitung stellt kurz die Stichworte zur Reflexion vor.
 - Die Teilnehmenden überlegen alleine ihre Antworten dazu.
 - Im Plenum benennt jede Person die für sie drei wichtigsten Erkenntnisse/Erfahrungen des Tages.

Arbeitsblatt zu Thema 1 Es beginnt bevor es beginnt

Steckbrief

Name:

Tätigkeit(en):

Mein Bezug zu Inklusion:

Eine wichtige Auskunft über mich:

Region, in der ich lebe und arbeite:

Meine Wünsche an den Tag:

Arbeitsblatt 2

Reflexion: Anforderungen an Prozessbegleiterinnen und -begleiter in inklusiven Entwicklungsprozessen

1 Regt an, über sich selbst nachzudenken.	2 Hilft der Gruppe/ den Einzelnen, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern.	3 Ist in der Prozessbegleitung sicher und überzeugend.	4 Teilt angemessen Verantwortung.
5 Kommuniziert wertschätzend.	6 Steuert Innovationen und Veränderungen.	7 Hat eine grundsätzlich positive Haltung zur Inklusion.	8 Geht professionell mit der Dynamik in der Gruppe um.
9 Handelt und interveniert respektvoll vor der Gruppe.	10 Würdigt die sachhaltliche Kompetenz der Teilnehmenden.	11 Verfügt über ein angemessenes Methodenrepertoire.	12 Hat Auftragsklarheit.
13 Gibt konstruktives und wertschätzendes Feedback.	14 Verfügt über Rollenklarheit.	15 Begleitet den (Entwicklungs-) Prozess eines Systems.	16 Ist methodische Steuerperson.
17 Nutzt die Ressourcen, die in der Gruppe liegen und bindet diese in den Prozess ein.	18 Ist flexibel in der Planung und in der Umsetzung.	19 Arbeitet mit Freude und wirkt motivierend.	20 Arbeitet auf der Grundlage eines ausgehandelten Kontraktes.
21 Gibt Impulse zum Aufbau inklusiver Kulturen, Strukturen und Praktiken.	22 Bietet prozessunterstützende Evaluationskonzepte.	23 Stellt Transparenz bezogen auf die gemeinsame Arbeit her.	24 Ist authentisch.

Arbeitsblatt 3

Reflexion: Anforderungen an Prozessbegleitung in inklusiven Entwicklungsprozessen

25 Vertritt die Leitidee der Inklusion durch die Art und Weise, wie sie/er mit Gruppen arbeitet.	26 Hat die äußeren Rahmenbedingungen im Blick (Arbeitsräume, -atmosphäre, -zeiten).	27 Nutzt Visualisierungstechniken.	28 Kann die verschiedenen Rollen der Teilnehmenden innerhalb einer Gruppe identifizieren.
29 Achtet auf sich und die eigenen persönlichen Ressourcen.	30 Kann in der Prozessbegleitung in unterschiedlichen Rollen agieren (Beratung, Moderation und so weiter).	31 Kennt die Varianten des Index für Inklusion.	32 Versachlicht durch Metakommunikation.
33 Nimmt Widerstände wahr und kann angemessen damit umgehen.	34 Kommuniziert frei von Diskriminierung.	35 Schafft Voraussetzungen für Partizipation.	36 Bezieht Vorerfahrungen der (potenziell) Teilnehmenden in die Grob- und Feinplanung mit ein.
37 Achtet auf Hinweise über die „Kultur“ der Organisation/des Systems/der Bildungseinrichtung.	38 Sorgt dafür, dass Prozess und Ergebnisse angemessen dokumentiert werden.	39 Ist Beispiel für das „Lernen am Modell“.	40 Kann im Prozess auch einmal einige Schritte zurückgehen, um dann wieder besser voranzukommen.
41 Regt die Kommunikation des Prozesses nach innen und nach außen an.	42 Übernimmt Verantwortung für die Orientierung an den inklusiven Werten.	43	44
45	46	47	48

Arbeitsblatt 4

Zielbeschreibung 1: Ziel formulieren
Aufgabe: Schreiben Sie mit Blick auf Inklusion ein Ziel auf, das Sie im nächsten Jahr in Ihrer Organisation gerne erreichen wollen.
Was möchte ich erreichen? Was ist mein Ziel?

Wenn es sich um ein größeres, komplexeres Ziel handelt, benennen Sie bitte Teilziele.

Arbeitsblatt 5

Zielbeschreibung 2: Ziel überprüfen

Aufgabe: Überprüfen Sie das Ziel anhand der SMART-Kriterien.

Spezifisch	Ist das Ziel konkret, eindeutig und ausreichend präzise?
Messbar	Ist es möglich zu überprüfen, ob das Ziel erreicht wurde?
Akzeptiert	Erfährt das Ziel Akzeptanz und Resonanz? Ist es durch Ihr aktives Handeln erreichbar?
Realistisch	Ist das Ziel mit den vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen zu realisieren?
Terminiert	In welchem überschaubaren Zeitraum ist das Ziel oder sind die Teilziele erreichbar?

Arbeitsblatt 6

Zielbeschreibungen 3: Ziel positiv formulieren

Aufgabe: Formulieren Sie, soweit erforderlich, Ihr Ziel nach den folgenden Kriterien um: Das Ziel soll keine Verneinungen enthalten, das heißt, Sie beschreiben nicht, was Sie vielleicht nicht (mehr) wollen, sondern was Sie erreichen möchten.

Verwenden Sie keine Vergleiche wie schneller, besser, leichter. Beschreiben Sie stattdessen Zielvorstellungen, die auf Ihren Kontext zugeschnitten sind.

Arbeitsblatt 7

Zielbeschreibungen 4: Indikatoren definieren

Aufgabe: Halten Sie so konkret wie möglich fest, woran Sie in der entsprechenden Zielsituation erkennen werden, dass Sie das Ziel erreicht haben: Woran kann ich feststellen, dass das (Teil-)Ziel erreicht ist? An welchen Indikatoren messe ich es?

Arbeitsblatt 8

Zielbeschreibungen 5: Ressourcen prüfen

Aufgabe: Prüfen Sie nun, ob die Fähigkeiten, Kontakte, materiellen Möglichkeiten, Qualifikationen und so weiter, die zur Zielerreichung notwendig sind, auch vorhanden sind. Fehlen wichtige Voraussetzungen? Prüfen Sie, wie diese geschaffen werden können.

Arbeitsblatt 9

Zielbeschreibungen 6: Bilanz ziehen

Aufgabe: Stellen Sie sich zum Schluss die Frage nach den Wirkungen Ihres Zieles:
Angenommen, ich hätte dieses Ziel bereits erreicht, was hätte sich
dadurch geändert?
Vorteile, Positives, Angenehmes

Nachteile, negative Wirkung

Überprüfen Sie, ob nach Abwägung der Vor- und Nachteile, dieses Ziel
in der bisherigen Formulierung aufrechterhalten werden kann/soll.
Wenn nicht, dann formulieren Sie Ihr Ziel neu.

Gehen Sie nun in den Austausch mit einer anderen Person: Stellen Sie
sich zunächst Ihren gerade durchlaufenen Zielformulierungsprozess vor.
Halten Sie anschließend in Stichworten fest, welche Ideen, Anregungen
oder Erkenntnisse Sie aus dem Prozess mit in Ihre Arbeit als Prozessbe-
gleitung nehmen.

Arbeitsblatt 10

Übersicht über die Module zur Qualifizierung: Train the Trainer

- Modul 1:

Einführung und Grundlagen

 - Kennenlernen und Ressourcenvielfalt erleben
 - Reflexion des eigenen und eines umfassenden Verständnisses von Inklusion
 - Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Ausgaben des Index und ihrer Funktion
 - Arbeitsvereinbarungen entwickeln
 - Überblick über Inhalt und Format der Qualifizierung erhalten
- Modul 2:

Die Rolle als Prozessbegleitung klären und stärken

 - Reflexion der persönlichen Motive und Meilensteine
 - Identifizieren der persönlichen Stärken und Entwicklungsaufgaben
 - Beschreibung der Gelingensbedingungen für die Prozessbegleitung
 - Erkennen der Wirkung als Person und der Bedeutsamkeit von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Modul 3:

Die Prozessbegleitung anlegen und beginnen.
Die Phasen eines Beratungsprozesses

 - Die Organisationskultur
 - Der Erstkontakt und das Erstgespräch
 - Die Bedeutung von Kontrakten
- Modul 4:

Haltung, Standpunkt, Zielorientierung

 - Ausbau der Moderationskompetenz durch den bewussten Einsatz von Sprache und Körperhaltung
 - Sprachliche, gestische und mimische Unterstützung der Moderation
 - Bedeutung und Begleitung der Zielvereinbarungen im Veränderungsprozess
 - Zielvereinbarungen kommunikativ überzeugend, konstruktiv und lösungsorientiert führen
- Modul 5:

Mit Vielfalt und Widerständen umgehen

 - Mit der Vielfalt der Beteiligten in der Prozessbegleitung umgehen durch die Wahrnehmung und Würdigung der unterschiedlichen Anliegen
 - Widerstand einordnen, sichtbar werden lassen, lösungsdienlich konnotieren
 - Einen konstruktiven Lösungsweg anregen

- Modul 6: Selbstreflexion und Methodenrepertoire
- Anwendung und Erfahrung unterschiedlicher Methoden des Index für Inklusion
 - Auseinandersetzung mit der Wirkung einzelner Methoden auf verschiedenen Ebenen
 - Erfassen der Bedeutung des Dialogs für Veränderungsprozesse
- Modul 7: Systemische Beratung inklusiv gestalten
- Wechselseitige Abhängigkeiten in einem sozialen System und deren Berücksichtigung in der Beratungs- und der Prozessbegleitung
 - Die Elemente eines sozialen Systems
 - Anregungen zur Unterstützung von sozialen Systemen auf dem Weg zu einer inklusiven Organisation auf der Grundlage von Verfahren der systemischen Organisationsberatung
- Modul 8: Die Rolle und Funktion von Steuerungsstrukturen
- Erfolgreiche Steuerungssysteme
 - Steuern – Leiten – Führen
 - Bedeutung der Kooperationsstrukturen zur Steuerung inklusiver Veränderungsprozesse
 - Aufgaben und die Zusammensetzung einer Steuer- oder Lenkungsgruppe
 - Arbeitskultur – Steuergruppe – Inklusion
- Modul 9: Abschluss und Ausblick: Eine Prozessbegleitung beenden
- Aus der Rolle der Prozessbegleitung einen Begleitprozess sinnvoll beenden
 - Unterstützung der Organisation bei der Fortführung des Entwicklungsprozesses ohne externe Begleitung
 - Feedback- und Evaluationsmethoden situationsbezogen anwenden
 - Kriterien geleitete Reflexion der Fortbildungsmaßnahme

Arbeitsblatt 11

Input und Reflexion: Die Qualifizierung

Aufgabe: Vergegenwärtigen Sie sich noch einmal die Inhalte der einzelnen Module.
(Lesezeit circa 10 Minuten)

Persönliche Einschätzung

Notieren Sie Ihre Gedanken zu den folgenden Fragen auf Moderationskarten und heften Sie sie an das jeweilige Modul:

- a) Bei welchem Modul sehe ich besonders meine Lernchancen?
- b) In welche Module könnte ich meine Erfahrungen, meinen Blickwinkel, meine Fähigkeiten einbringen? Kurze Erklärung mit Stichworten.

(circa 10 Minuten)

Literatur

Buhren, Claus G./Rolf, Hans-Günter (Hrsg.) (2012): Handbuch Schulentwicklung und Schulentwicklungsberatung. Weinheim und Basel. Beltz.

IfI (2003): Der Index für Inklusion für Schulen

Boban, Ines; Hinz, Andreas (Hrsg.) (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle/Saale: Martin-Luther-Universität.

IfI Kitas 2007 – Der Index für Inklusion für Kitas

Booth Tony; Ainscow, Mel; Kingston, Denise: Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder. Spiel, Lernen und Partizipation in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Deutschsprachige Ausgabe. 2., überarbeitete Auflage. Herausgeber der Originalfassung: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE). Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft GEW.

IfI 2011 – Neuauflage des englischsprachigen Index für Inklusion für Schulen

Booth, Tony; Ainscow, Mel (2011): Index für Inklusion. Developing Learning and Participation in Schools. 3., englischsprachige Ausgabe des Index für Inklusion für Schulen. Bristol: Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).

IvO 2011 – Der Kommunale Index für Inklusion

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (HRSG.) (2011): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Berlin: Deutscher Verein.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2015): Inklusion auf dem Weg. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung. Bonn

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2011): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn

Schratz, Michael/Iby, Manfred/Radnitzky, Edwin (2000): Qualitätsentwicklung. Weinheim und Basel. Beltz.

Es gibt hervorragende Literatur, die die Vorgehensweise und Arbeitsschritte für die Durchführung von Zukunftswerkstätten und ganz verschiedene Zielgruppen hervorragend aufbereitet hat. Hier empfehlen wir insbesondere Kuhnt/Müllert (2006). In ihrer Moderationsfibel „Zukunftswerkstätten. Verstehen, anleiten, einsetzen.“ finden Sie Anleitungskarten und Arbeitsblätter zum Gebrauch hinterlegt. Sie können eingesetzt werden für Kurzwerkstätten mit einem Umfang von drei Stunden und Ein-Tages-Werkstätten mit einem Umfang von sieben bis acht Stunden. Aus diesem Grund gehen wir an dieser Stelle nur auf die Grundgedanken von Zukunftswerkstätten ein und wollen ermuntern, diese Methode einzusetzen, um inklusive Prozesse anzuschließen.

Zukunftswerkstätten sind soziale Problemlösungsverfahren und werden häufig dort eingesetzt, wo Menschengruppen mit ihren bisherigen Mitteln nicht weitergekommen sind und keine Lösungen finden konnten. Sie werden eingesetzt zum Beispiel in Verwaltung, Kommunen, sozialen Einrichtungen, Bildungseinrichtungen, Kirchen, Parteien und Bürgerinitiativen (vergleiche Kuhnt, Müllert, Seite 17f).

Egal für welchen Werkstattumfang sich eine Gruppe entscheidet - jede Werkstatt durchläuft immer drei Phasen:

1. Beschwerde- und Kritikphase
Bestimmung des Ist-Zustandes
2. Phantasie- und Utopiephase
Entwicklung des Wunschhorizontes.
3. Verwirklichung- und Praxisphase
Klärung des Handlungspotenzials

Das Besondere an diesem Drei-Phasen-Modell ist die Phantasiephase. Sie ist nur möglich nach einer ausführlichen Beschwerde- und Kritikphase und der Feststellung des Ist-Zustandes. Die Teilnehmenden erleben, dass sie mit ihrer Kritik nicht alleine stehen. Wichtig ist, dass alles ausgesprochen wird. Dann ist der Weg frei, um sich eine ideale Zukunft auszuspinnen und in der Tat ein wenig „verrückt“ zu sein.

In der dritten Phase nehmen die Teilnehmenden so viel wie möglich in die Realität mit und entwickeln erste Lösungsansätze, die in konkrete Projekte münden.

Neben der Entwicklung von Lösungsansätzen haben Zukunftswerkstätten das Potenzial auf die persönliche und soziale Entwicklung der teilnehmenden Personen zu wirken. Dieses Wirken drückt sich in fünf Effekten (vergleiche Kuhnt/Müllert ebenda, Seite 14f) aus:

1. Demokratisierungseffekt – Gemeinsam an der Zukunft werken
In einer Art Spielsituation entsteht ein weitgehend hierarchiefreier Raum, der ein gleichberechtigtes und konstruktives miteinander Werken ermöglicht. Das Prinzip des Sichkurzfassens fördert das Einbeziehen aller Personen. Dadurch kann das Selbstwertgefühl gestärkt werden, was vielfach ermutigt, eigenverantwortlich aktiv zu werden.

2. Lerneffekt – Projektorientierte Lernerfahrungen machen
In einem gelingenden Prozess finden im Laufe des Werkstattprozesses Menschen unterschiedlicher Vorbildung, Herkunft und Berufserfahrung zu einer zunehmend vorurteilsfreien Zusammenarbeit. Durch den Austausch von Erfahrungen und Kenntnissen profitieren und lernen die Teilnehmenden voneinander. Personen und Problemfelder können so aus einem anderen Blickwinkel betrachtet werden.
3. Synergieeffekt – Vertrauen in gemeinsame Kraft gewinnen
Die Teilnehmenden erleben durch das Arbeiten in Kleingruppen, dass sie immer wieder zu Ergebnissen kommen, die sie so alleine nicht erreicht hätten. Durch das Zusammenkommen verschiedenster Erfahrungshintergründe kommt das Potenzial der Gruppe zum Tragen. Es entsteht eine Atmosphäre, in der das Vertrauen zu den einzelnen und in die Kraft der Gruppe wachsen kann.
4. Motivationseffekt – Sich in das Gestalten von Zukunft einmischen
Durch die offene Vorgehensweise entsteht Begeisterung, sich einzumischen. Sie identifizieren sich mit der Werkstatt und erleben die Ergebnisse als die eigenen und werden so motiviert, Veränderungen in ihrem Tun und Handeln über die Werkstatt hinaus einzuleiten. Nicht selten erhalten Teilnehmende Mut, selbst initiativ zu werden und Verantwortung zu übernehmen.
5. Kreativitätseffekt – Probleme auf neue Art lösen
Sich lösen aus eingefahrenen (Denk-)Bahnen, sich Einlassen auf ungewohnte Situationen wie in der Phantasiephase, kennzeichnet das Arbeiten in Zukunftswerkstätten. Auf Beteiligte kann das befreiend wirken, weil sie merken, dass sie Wünsche, Träume und Phantasien entwickeln können und sich dadurch neue Perspektiven ergeben.

Literatur

Jungk, Robert; Müllert Norbert R. (1989): Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. Berlin

Kuhnt, Beate, Müllert Norbert R. (2006, 3. Überarbeitete Auflage): Zukunftswerkstätten. Verstehen, Anleiten, Einsetzen. Frankfurt

Herausgeber:

Stadt Oldenburg (Oldb) – Der Oberbürgermeister,
Strategische Sozialplanung: Demografie - Inklusion - Soziales

Stand: November 2016

Hintergrundgrafik: mimacz/Fotolia.com

Texte und Informationen: VHS Oldenburg, Luisa Gialletto, Claudia Grove

Allgemeine Anfragen an die Stadt Oldenburg bitte an das ServiceCenter unter Telefon 0441 235-4444.

www.oldenburg.de/curriculum-inklusion

